Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 239 del 29 settembre 1960

Spedizione in abbonamento postale

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Giovedì, 29 settembre 1960 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 860-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. **1010.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti e degli impiegati dipendenti da aziende agricole e forestali.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. **1011.**

Norme sui licenziamenti individuali dei lavoratori dipendenti dalle imprese industriali.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. **1012.**

Norme relative alla disciplina della scala mobile per i salariati agricoli e per i dirigenti e gli impiegati di imprese agricole e forestali.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. **1010**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti e degli impiegati dipendenti da aziende agricole e forestali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione:

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 6 agosto 1957 per i dirigenti di aziende agricole e forestali, stipulato tra la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, la Federazione Nazionale della Mezzadria, la Federazione Nazionale dei Conduttori in Economia, la Federazione Nazionale Affittuari Conduttori in Economia, la Federazione Nazionale della Colonia, la Federazione Nazionale della Proprietà Fondiaria e la Federazione Nazionale Dirigenti ed Impiegati Tecnici ed Amministrativi di Aziende Agricole e Forestali, il Sindacato Nazionale Dirigenti di Aziende Agricole e Forestali;

Visto l'accordo aggiuntivo al contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende agricole e forestali, stipulato in pari data, allegato al predetto contratto:

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 21 ottobre 1958 per gli impiegati di aziende agricole e forestali, stipulato tra la Confederazione Generale della Agricoltura Italiana, la Federazione Nazionale della Mezzadria, la Federazione Nazionale dei Proprietari Conduttori in Economia, la Federazione Nazionale Affittuari Conduttori in Economia, la Federazione Nazionale della Colonia, la Federazione Nazionale della Proprietà Fondiaria e la Federazione Nazionale Dirigenti ed Impiegati Tecnici ed Amministrativi di Aziende Agricole e Forestali, il Sindacato Nazionale Impiegati Tecnici ed Amministrativi di Aziende Agricole e Forestali;

Visto l'art. 6 del contratto collettivo nazionale di lavoro 19 luglio 1949 per gli impiegati di aziende agricole e forestali, allegato al predetto contratto;

Vista la pubblicazione negli appositi Bollettini, n. 10 del 26 gennaio 1960 e n. 60 del 2 aprile 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati i contratti collettivi 6 agosto 1957 e 21 ottobre 1958 per i dirigenti e per gli impiegati delle aziende agricole e forestali sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, dai medesimi richiamate ed agli stessi allegate, dell'accordo e del contratto indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dirigenti e di tutti gli impiegati dipendenti da aziende agricole e forestali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 luglio 1960

GRONCHI

TAMBRONI — ZACCAGNINI

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 10 *settembre* 1960
Atti del Governo, registro n. 129, *foglio n.* 50. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 6 AGOSTO 1957 PER I DIRIGENTI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI

L'anno 1957 il giorno 6 del mese di agosto in Roma, nella sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura), Corso Vittorio Emanuele, 101

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'AGRICOLTURA ITALIANA, rappresentata dal suo Presidente *Conte Dott. Alfonso Gaetani*, assistito dal Direttore Generale *Conte Dott. Antonio Zappi Recordati* e dai *Sigg. Dott. Michelangelo De Palma, Rag. Pietro Gamalero, Dott. Mario Mancini, Dott. Giuseppe Castellari, Sig. A. Carzeri, Ing. Generoso Riccomini, Sig. G. B. Bachini, Dott. Alberto Pisinicca, Rag. Giovanni Fabiani, Dottor Enrico Bilotti, Avv. Umberto Coradini;*

la FEDERAZIONE NAZIONALE DELLA MEZZADRIA, rappresentata dal suo Presidente *Avv. Alberto Violati,* dal Vice Presidente *Avv. Goffredo Orlandi Contucci,* assistiti dal Segretario *Dott. Alfonso Leoni;*

la FEDERAZIONE NAZIONALE DEI CONDUTTORI IN ECONOMIA, rappresentata dal suo Presidente *Dott. Enrico Porro Savoldi* e dal Vice Presidente *Conte Alessandro Cavazza;*

la FEDERAZIONE NAZIONALE AFFITTUARI CONDUTTORI IN ECONOMIA, rappresentata per delega dal suo Presidente *Dott. Virgilio Forni,* dal Segretario *Dott. Giuseppe Morosi;*

la FEDERAZIONE NAZIONALE DELLA COLONIA, rappresentata dal suo Presidente *Barone Gioacchino Malfatti* e dal Vice Presidente *Barone Avv. Nicola De Gemmis;*

la FEDERAZIONE NAZIONALE DELLA PROPRIETÀ FONDIARIA, rappresentata dal suo Presidente *Conte Dott. Carlo Gola,* assistito dal Segretario *Dott. Livio Di Lorenzo* e dal *Prof. Nino Famularo;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI ED IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI, rappresentata dal suo Presidente *Per. Agr. Giacomo Morini* e dal Segretario Nazionale *Dott. Guglielmo Zanolli;*

il SINDACATO NAZIONALE DIRIGENTI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI, rappresentato dal suo Presidente *Rag. Lorenzoni Ottorino* e dai *Sigg.: Ing. Bartolotti Carlo Alberto, Prof. Malesani Livio, Dott. Mayer Giuseppe, Dott. Monticelli Adolfo, Rag. Orlandi Pierluigi, Dottor Zanardelli Giovanni;*

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Agricole e Forestali.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale sostituisce il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Agricole e Forestali stipulato il 19 luglio 1949.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale ha efficacia per tutto il territorio dello Stato e vincola esclusivamente i datori di lavoro aderenti alle Federazioni stipulanti ed i Dirigenti di Aziende Agricole e Forestali organizzati dalla Federazione Nazionale Dirigenti ed Impiegati di Aziende Agricole e Forestali.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Il presente contratto ha la durata di due anni a decorrere dal 1° luglio 1957 e si intende tacitamente rinnovato per un uguale periodo di tempo, qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno quattro mesi prima della scadenza e così di seguito.
Detto contratto ancorchè disdettato manterrà la sua validità fino alla stipulazione di un nuovo contratto.

Art. 2.

OGGETTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Il presente contratto collettivo regola i rapporti tra i datori di lavoro agricolo (i proprietari con beni affittati, i conduttori a qualsiasi titolo di aziende agricole e forestali anche per le attività affini o connesse con l'agricoltura) e i dirigenti di aziende agricole e forestali.

Art. 3.

CATEGORIE ALLE QUALI SI APPLICA IL CONTRATTO

Agli effetti del presente contratto sono considerati dirigenti di aziende agricole e forestali coloro che sono investiti di tutti o di una parte importante dei poteri del datore di lavoro su tutta l'azienda o su di una parte di essa con struttura e funzioni autonome, con poteri di iniziativa ed ampie facoltà discrezionali nel campo tecnico o in quello amministrativo od in entrambi, in virtù di ampia procura espressa o tacita e che rispondono dello andamento dell'azienda al datore di lavoro o a chi per lui.

Art. 4.

ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO ED A TERMINE

L'assunzione del dirigente può avvenire in qualunque epoca dell'anno e, salvo sia diversamente stabilito tra le parti, s'intende fatta a tempo indeterminato.

L'assunzione deve effettuarsi a mezzo di documento scritto (contratto individuale costituito anche da scambio di lettere) dal quale debbono risultare: la data di inizio del rapporto d'impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi.

Le condizioni del contratto individuale dovranno essere informate alle norme del presente contratto e non potranno essere, nella loro portata complessiva, ad esse inferiori.

Ogni modifica delle condizioni di assunzione dovrà risultare da impegno scritto.

L'applicazione del presente contratto non viene meno nel caso in cui, anche in difetto di impegno scritto, il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente esecuzione.

Il contratto a termine deve risultare in modo esplicito dalla lettera di assunzione in cui dovranno essere precisati gli aspetti ed i termini dello speciale rapporto ed il corrispondente trattamento economico.

Le norme del presente contratto, escluse quelle relative al preavviso ed alla indennità di anzianità, si applicano anche nel caso di contratto a termine.

Art. 5.

DIRIGENTI DI PIU' AZIENDE

Il presente contratto collettivo, salvo quanto disposto dall'ultimo comma del presente articolo, si applica anche a coloro i quali, pure essendo al servizio di una sola azienda, esplicano la loro attività in più aziende di diversi datori di lavoro e a coloro i quali, per contratto di assunzione o per altro documento scritto posteriore, sono liberi di svolgere altre attività, anche non agricole, retribuite, purchè ricorra, congiuntamente e non isolatamente, l'insieme dei seguenti elementi:

a) attività riferita al complesso della gestione aziendale;

b) vincolo di dipendenza dal datore di lavoro;

c) remunerazione periodica del dirigente;

d) rapporto continuativo tra i contraenti.

Nei casi previsti dal presente articolo non sono applicabili le clausole inerenti ai minimi di stipendio ed alle ferie annuali.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

Salvo esplicita clausola del contratto individuale con la quale si rinunci al periodo di prova o si limiti la prova stessa ad un periodo inferiore, l'assunzione del dirigente s'intende fatta per un periodo di prova non superiore ad un anno.

In mancanza del contratto scritto o, comunque, di lettera di assunzione, il dirigente si intende assunto senza prova ed alle condizioni tutte del presente contratto collettivo.

Durante il periodo di prova è in facoltà delle parti risolvere il contratto in qualunque momento senza obbligo di preavviso e indennità. Il dirigente avrà però un periodo massimo di 60 giorni per lo sgombero dell'abitazione.

Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma.

Il periodo di prova deve computarsi agli effetti della anzianità di servizio.

Qualora il contratto sia risolto durante il periodo di prova od al termine di esso, il dirigente ha diritto allo stipendio per l'intero mese durante il quale la risoluzione è avvenuta.

Quando la risoluzione del rapporto avvenga per volontà del datore di lavoro, il dirigente ha diritto per sè e per i propri familiari, al rimborso delle spese di viaggio necessarie a tornare al luogo di provenienza, nonchè al rimborso delle spese di trasporto del mobilio semprechè il trasferimento in azienda della famiglia sia stato concordato col datore di lavoro.

Se il periodo di prova effettivamente prestato è superiore a mesi 6, il dirigente ha diritto, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del periodo di prova convenuto, ai corrispondenti dodicesimi della tredicesima mensilità.

Art. 7.

DISCIPLINA DELLE FUNZIONI DEL DIRIGENTE

Il dirigente è tenuto ad esplicare le proprie funzioni in conformità e nei limiti dell'incarico conferitogli dal datore di lavoro, dedicando all'azienda, o a quella parte di essa che gli è stata affidata, tutta l'attività richiesta sia nel campo tecnico come in quello economico-amministrativo, per la sua normale gestione.

Egli è responsabile, di fronte al datore di lavoro, sempre nei limiti del mandato conferitogli, dell'attività produttiva o amministrativa, o di entrambe, del l'azienda affidatagli. Ha il dovere di prestare tutta la sua opera al fine di favorire il buon andamento generale, nonchè l'incremento produttivo dell'azienda razionalmente inteso ai buoni fini economici.

Il dirigente è responsabile di ogni atto compiuto nell'esplicazione del mandato ricevuto. Qualora il dirigente si trovi nella impossibilità di provvedere tempestivamente all'osservanza di leggi e regolamenti o comunque di esercitare una qualsiasi funzione inerente al mandato ricevuto, deve prontamente informare il datore di lavoro o chi per lui.

Il dirigente, ove desideri svolgere un'attività al di fuori dei compiti a lui derivanti dal rapporto, dovrà preventivamente ottenere l'autorizzazione del datore di lavoro.

E' vietato al dirigente:

a) di assumere incarichi incompatibili con le funzioni da esso esplicate nell'azienda;

b) di svolgere, anche se non retribuita, attività contrastante o comunque in concorrenza con gli interessi dell'azienda da cui dipende.

Art. 8.

STIPENDIO

La fissazione dello stipendio per il dirigente è lasciata all'accordo delle parti.

A tutti gli effetti del presente contratto per stipendio si intende l'insieme di tutte le corresponsioni di carattere continuativo godute dal dirigente, siano esse in denaro o in natura ivi compresi l'abitazione ed annessi, l'eventuale cointeressenza, gli eventuali premi di produzione, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Lo stipendio annuo complessivo, spettante al dirigente al servizio esclusivo di una sola azienda, deve essere superiore al minimo concordato dalle Organizzazioni sindacali competenti per territorio per la più elevata categoria degli impiegati agricoli e per la corrispondente classificazione di aziende (grandi, medie) in ogni caso deve essere superiore allo stipendio di fatto (che non sia inferiore al minimo contrattuale percepito dall'impiegato più elevato in grado nell'ambito dell'azienda, tenuto anche conto del titolo professionale.

La valutazione in denaro delle corresponsioni in natura dovute al dirigente come parte di stipendio e da esso prelevate in più limitatamente al fabbisogno familiare, è fatta in base al prezzo di ammasso per i generi ad esso soggetti ed in base alle mercuriali della Camera di Commercio per vendita all'ingrosso franco azienda al momento del prelievo per tutti gli altri.

Al dirigente che esplica le sua attività a servizio esclusivo di una sola azienda il datore di lavoro deve fornire in godimento: una abitazione decorosa provvista di illuminazione per le normali esigenze familiari, un appezzamento per l'orto, il pollaio; deve permettere il prelevamento della legna necessaria per usi domestici.

Per accordo tra le parti le corresponsioni in natura di cui sopra (abitazione, orto, pollaio, legna) possono essere sostituite da altre corresponsioni di valore equivalente o tradotte in denaro la cui entità, da precisarsi in contratto individuale, non può essere inferiore a quella spettante, in base al contratto integrativo provinciale per gli impiegati vigente in provincia, alla figura più elevata della categoria degli impiegati di concetto della corrispondente classificazione aziendale.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al dirigente un efficiente mezzo di trasporto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli e per raggiungere l'azienda nel caso non vi risieda; se il mezzo di trasporto non è fornito dall'azienda ma dal dirigente questi ha diritto al relativo compenso a titolo di rimborso.

La parte di stipendio in denaro sarà pagata in mensilità posticipata.

Art. 9.

COINTERESSENZA

Lo stipendio può essere convenuto tra datore di lavoro e dirigente esclusivamente con il sistema della cointeressenza o anche parte in una quota fissa in denaro o natura e parte in una percentuale di cointeressenza.

I criteri sui quali si basano tali forme di pagamento ed ogni modalità relativa a questo debbono risultare dal contratto individuale o da altro documento scritto; comunque l'importo totale annuo da percepirsi dal dirigente non può essere inferiore allo stipendio minimo previsto dal precedente art. 8 comma 3°.

Art. 10.

PREMI DI PRODUZIONE

Tra datore di lavoro e dirigente può essere convenuta a favore del secondo la corresponsione, in aggiunta allo stipendio di cui all'art. 8, di premi annuali di produzione da computarsi sui maggiori utili realizzati dall'azienda dal momento dell'assunzione del dirigente o dal momento in cui viene adottato il premio di produzione.

I criteri di determinazione dei premi ed il modo di pagamento di essi debbono risultare dal contratto individuale o da altro documento scritto.

Art. 11.

SCATTI PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Il dirigente, salvo l'eventuale trattamento in atto a lui più favorevole, ha diritto a sei aumenti periodici di stipendio, di cui tre triennali e tre quadriennali, nella misura del 5% ciascuno da conteggiarsi sullo stipendio percepito alla data in cui è maturato il diritto al primo scatto.

I dirigenti che alla data di entrata in vigore del presente contratto si trovano già in servizio presso le aziende agricole conservano il diritto agli scatti già maturati presso dette aziende secondo il disposto dell'art. 16 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli Impiegati di Aziende Agricole e Forestali del 19 luglio 1949.

Ai dirigenti, i quali all'entrata in vigore del presente contratto abbiano già beneficiato di uno o più aumenti di stipendio per « scatti » di anzianità di servizio, sono scomputati gli « scatti » goduti dai 6 « scatti » previsti dal presente contratto.

Art. 12.

TREDICESIMA MENSILITÀ

Il dirigente ha diritto alla tredicesima mensilità, pari allo stipendio percepito nel mese di dicembre.

Qualora nel contratto individuale sia stabilito uno stipendio globale annuo, esso deve intendersi comprensivo della tredicesima mensilità; in tal caso lo stipendio mensile corrisponde ad un tredicesimo di quello globale annuo.

La tredicesima mensilità deve essere corrisposta alla fine dell'anno solare.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il dirigente, salvo quanto previsto dall'ultimo comma dell'articolo 6, ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato nell'anno solare.

Il mese iniziato viene considerato intero.

Art. 13.

FERIE ANNUALI

Il dirigente che ha compiuto un anno di ininterrotto servizio nella stessa azienda ha diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di ferie retribuito di giorni 30.

Le festività che cadono o all'inizio o alla fine del periodo di ferie non vanno computate.

I periodi di assenza per malattia, per infortuni, per cure stabilite dall'Opera Nazionale per gli Invalidi di Guerra, i permessi brevi, per motivi familiari od altri riconosciuti dal datore di lavoro, non sono computabili nelle ferie.

Il datore di lavoro sceglie l'epoca in cui debbono essere godute le ferie, tenute presenti le necessità ed i desideri del dirigente e le inderogabili esigenze della conduzione della azienda.

Il periodo annuale di ferie è normalmente continuativo ma; ove le esigenze dell'azienda lo impongano, il datore di lavoro e il dirigente possono concordare di sostituire, al periodo continuativo, periodi brevi non inferiori a dieci giorni, purchè sia complessivamente raggiunto il periodo annuale di spettanza.

Superato il primo anno di servizio, in caso di risoluzione del rapporto durante l'anno, se il dirigente non ha ancora maturato il diritto alle ferie complete, gli spetteranno tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato. Il datore di lavoro ha facoltà, in casi di eccezionali esigenze, di differire o interrompere il congedo, nel qual caso al dirigente compete il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute per il ritorno in sede, salvo rimanendo il diritto di fruire entro l'anno dei giorni di ferie non godute.

L'indennità sostitutiva delle ferie non godute deve essere corrisposta ad ogni fine d'anno.

In caso di licenziamento o di dimissioni del dirigente dopo maturato il diritto alle ferie ma prima del godimento di esse, il dirigente stesso ha diritto al pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute.

Art. 14.

CONGEDO MATRIMONIALE

Il dirigente che contrae matrimonio ha diritto ad un congedo straordinario di 15 giorni da non computarsi agli effetti delle ferie annuali.

Durante il predetto congedo straordinario, il dirigente è considerato in attività di servizio ad ogni effetto; pertanto, per tutta la durata del congedo, ha diritto a tutte le competenze contrattuali.

Art. 15.

MALATTIE ED INFORTUNI

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia o ad infortunio il dirigente ha diritto alla conservazione del posto e dell'alloggio per 12 mesi ed al seguente trattamento:

a) quattro mesi di stipendio intero e quattro di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio sino ai 5 anni;

b) sei mesi di stipendio intero e sei di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio superiore ai 5 anni.

Le interruzioni suddette non si sommano quando si verificano alla distanza di oltre un anno dalla fine dell'interruzione precedente.

Nel caso di infortunio contratto per ragioni di servizio la durata della conservazione del posto si protrae di altri dodici mesi.

Superati i periodi di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del dirigente corrispondendogli l'indennità sostitutiva del preavviso e quella di anzianità, salvi restando tutti gli altri diritti acquisiti dal dirigente in dipendenza del presente contratto.

Tenuto conto delle esigenze della produzione e della conseguente necessità del continuo funzionamento della direzione dell'azienda, qualora al dirigente infortunato sia stata riconosciuta l'inabilità totale o permanente al lavoro, allo stesso non si conserverà il posto. In tal caso però il diritto da parte del datore di lavoro di sostituire il dirigente infortunato decorrerà dalla data in cui sarà stata riconosciuta la sua inabilità permanente. Il dirigente avrà però il diritto di usufruire del trattamento economico nonchè dell'alloggio per i periodi previsti dal presente articolo ed in relazione alla sua anzianità, nonchè alla liquidazione dell'indennità di licenziamento e di preavviso nella misura prevista dagli articoli 23 e 27.

Art. 16.

TUTELA DELLA MATERNITÀ - ASSICURAZIONI SOCIALI ASSEGNI FAMILIARI

Valgono le disposizioni di legge.

Art. 17.

TRASFERTE

Le spese vive per vitto, alloggio, viaggio e simili sostenute dal dirigente per ragioni inerenti al proprio servizio, previa documentazione ove è possibile, debbono essere rimborsate entro il mese in cui il viaggio o il particolare servizio che le ha determinate ha avuto luogo.

Sull'importo delle spese di viaggio, vitto e alloggio deve applicarsi una maggiorazione del 10% a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili.

Art. 18.

VARIAZIONI DI ATTRIBUZIONE TRASFERIMENTO IN ALTRA AZIENDA

Il passaggio del dirigente da un servizio ad un altro di una stessa azienda, o da un'azienda ad un'altra di uno stesso datore di lavoro, non costituisce interruzione del rapporto di lavoro.

Il dirigente trasferito stabilmente da un'azienda ad un'altra di uno stesso datore di lavoro ha diritto, previa documentazione, al rimborso delle spese sostenute per il trasporto della intera famiglia e del mobilio, maggiorate del 10%.

Art. 19.

CESSAZIONE, TRASFORMAZIONE, TRAPASSO RIDUZIONE DI AZIENDA

In caso di cessazione, trasformazione, trapasso, riduzione o liquidazione dell'azienda, salvo che il dirigente sia stato liquidato di ogni sua spettanza (compresa indennità sostitutiva del preavviso se non dato nei termini), il rapporto di lavoro non si risolve e il dirigente conserva il diritto alle spettanze maturate e non liquidate all'atto della cessazione, trapasso, liquidazione, trasformazione dell'azienda anche nei confronti del nuovo titolare o, quando i titolari siano più d'uno, solidalmente nei confronti di tutti.

Il dirigente che non accetti il passaggio alle dipendenze del nuovo titolare o la riduzione dell'azienda ha diritto a tutte le indennità spettantigli come se fosse stato licenziato.

Art. 20.

CHIAMATA DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di impiego per tutto il periodo di servizio militare di leva ed il dirigente ha diritto alla conservazione del posto purchè, in base all'art. 2 del D.L.C.P.S. n. 303 del 13 settembre 1946, abbia oltre tre mesi di dipendenza dal datore di lavoro, con assunzione definitiva.

Il tempo trascorso in servizio militare di leva non è computato agli effetti dell'anzianità, salvo patto scritto in contrario più favorevole al dirigente.

In caso di richiamo ordinario alle armi, il datore di lavoro è tenuto a mantenere alla famiglia del dirigente l'alloggio, la corresponsione dei generi in natura nonchè le concessioni dovute all'atto del richiamo in quanto facenti parte dello stipendio, oppure a corrispondere un compenso equivalente nel caso che detto trattamento non sia possibile per le esigenze della sostituzione.

Il dirigente richiamato alle armi per esigenze militari di carattere eccezionale ha diritto allo speciale trattamento giuridico ed economico contemplato dalle leggi speciali.

I periodi di richiamo alle armi di cui sopra saranno computati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 21.

PREVIDENZA ED ASSISTENZA

Per quanto attiene la previdenza e l'assistenza le parti rinviano la regolamentazione ad accordo da stipularsi separatamente.

Art. 22.

RISOLUZIONE NORMALE DEL RAPPORTO COMUNICAZIONE RELATIVA

Tanto il licenziamento come le dimissioni debbono darsi con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno e con rispetto dei termini di preavviso di cui all'articolo 23.

Le parti, in quanto possibile, faranno in modo che la cessazione del rapporto coincida con la fine dell'anno agrario.

Art. 23.

PREAVVISO DI RISOLUZIONE NORMALE DEL RAPPORTO

I termini di preavviso di cui all'articolo 22 sono i seguenti:

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro:

a) mesi 5 di preavviso se il dirigente ha una anzianità di servizio non superiore ai due anni;

b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri 7 mesi di preavviso.

In conseguenza il termine complessivo di preavviso come sopra dovuto non potrà comunque essere superiore a dodici mesi.

In caso di dimissioni da parte del dirigente il termine utile di preavviso è stabilito in mesi tre.

In caso di mancato preavviso, in tutto o in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte contraente una indennità sostitutiva di esso pari allo stipendio globale, corrispondente al periodo di omesso preavviso.

I termini di preavviso, in ogni caso, decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro e di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, è in facoltà del dirigente di continuare ad usufruire dell'alloggio per un periodo massimo di due mesi dalla data della notifica del licenziamento.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro, tenute presenti le esigenze di servizio, concederà al dirigente adeguati permessi per la ricerca di altre occupazioni.

Tali permessi dovranno essere concessi nei giorni richiesti dal dirigente, quando questi debba partecipare a concorsi per l'assunzione del nuovo impiego.

Art. 24.

DETERMINAZIONE DELL'ANZIANITÀ

Per la determinazione dell'indennità di anzianità si applicano le seguenti norme:

1) l'anzianità decorre dal giorno dell'assunzione del dirigente compreso l'eventuale periodo di prova;

2) nel computo è compreso l'eventuale periodo di richiamo alle armi e il periodo di assenza per malattia o infortunio;

3) è altresì compreso il periodo di preavviso, anche se in mancanza di questo sia stata corrisposta la relativa indennità sostitutiva;

4) il mese incominciato si considera intero, le frazioni di anno vanno computate in dodicesimi per i primi sei mesi di anno, mentre è considerato intero l'anno in cui sia stato superato il sesto mese di servizio.

Art. 25.

ANZIANITÀ CONVENZIONALE

Ai dirigenti i quali si trovino nelle condizioni qui appresso precisate, sempre che non abbiano goduto presso altre aziende delle concessioni che col presente articolo vengono disposte, l'anzianità, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento ad essi spettante in base all'articolo 23, verrà maggiorata convenzionalmente nella misura che per ciascun caso qui appresso si precisa:

1) decorati al valore, dell'Ordine Militare, feriti di guerra, promossi per merito di guerra: 6 mesi;

2) mutilati di guerra: 1 anno;

3) ex combattenti con anzianità di servizio presso l'azienda inferiore a tre anni, se hanno prestato servizio in zona di operazione: 6 mesi;

4) ex combattenti con anzianità di servizio nella azienda, superiore a 3 anni e non superiore ai 6: i due terzi del servizio prestato in zona di operazione;

5) ex combattenti con anzianità di servizio nella azienda superiore a 6 anni: tutto il servizio prestato in zona d'operazione.

Qualora la cessazione del rapporto avvenga prima del compimento dei tre o dei sei anni di servizio e il dirigente non abbia beneficiato dell'intera anzianità convenzionale spettantegli in relazione al servizio militare prestato in zona di operazione, il restante periodo di anzianità convenzionale spettante e non conteggiato con gli stessi criteri di cui sopra dovrà essere riconosciuto dal successivo datore di lavoro.

Le maggiorazioni di cui sopra sono cumulabili.

Per ottenere le maggiorazioni di anzianità di cui sopra, il dirigente dovrà presentare il proprio stato di servizio militare rilasciato dalle Autorità Militari e i brevetti di decorazione, ferite, mutilazioni.

Il diritto delle anzianità convenzionali può essere fatto valere una volta sola: pertanto il datore di lavoro, sul certificato da rilasciarsi al dirigente secondo il disposto dell'art. 28, dovrà annotare se il dirigente che ne abbia diritto ha beneficiato delle maggiorazioni convenzionali di anzianità ed in che misura.

Nel caso che, avendone diritto, il dirigente non abbia beneficiato delle maggiorazioni di anzianità di cui al presente articolo, dovrà essere indicato il motivo sul certificato di cui al precedente comma.

Art. 26.

MODALITÀ DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

E' fatto obbligo al dirigente di effettuare, al momento della cessazione del servizio e, in caso di licenziamento in tronco, all'atto della notifica di esso, la riconsegna di quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro in relazione alle mansioni espletate: tra l'altro i libri di carico e scarico, la consistenza di cassa e di magazzino con i relativi documenti, ecc. Effettuata la riconsegna di quanto già affidato al dirigente, il datore di lavoro gliene rilascerà ricevuta.

In caso di risoluzione normale del rapporto, quando questo sia a tempo indeterminato, il datore di lavoro al momento della riconsegna dell'amministrazione da parte del dirigente è tenuto a comunicare a quest'ultimo il conteggio regolarmente sottoscritto di ogni spettanza ad esso dovuta.

All'atto di tale comunicazione il datore di lavoro è tenuto a versare al dirigente un congruo acconto sull'ammontare di dette spettanze.

Il datore di lavoro ha un termine di tre mesi dalla cessazione del rapporto per procedere al saldo della liquidazione.

Sulla somma dovuta a titolo di liquidazione, decurtata dell'acconto di cui sopra e di quanto dovuto dalla Cassa Nazionale di Assistenza Impiegati Agricoli e Forestali, decorrono gli interessi legali a favore del dirigente.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LA CESSAZIONE NORMALE DEL RAPPORTO E IN CASO DI MORTE DEL DIRIGENTE

Al dirigente, in caso di risoluzione normale del rapporto d'impiego, spetta, per il servizio prestato nella stessa azienda, una indennità di anzianità la cui entità è stabilita come segue:

a) una mensilità di stipendio (vedi art. 8) per ogni anno di servizio prestato nel periodo che va dal 1° novembre 1922 al 30 giugno 1957 ed anche dopo tale data per i dirigenti che non hanno raggiunto i 10 anni di anzianità di servizio e sino al raggiungimento di essi;

b) 40 giorni di stipendio (vedi art. 8) per ogni anno di servizio prestato dopo il 1° luglio 1957 purchè siano stati compiuti i dieci anni di anzianità di servizio di cui alla lettera *a*);

c) il trattamento previsto dalla legge 13 novembre 1924, n. 1825 o quello consuetudinario più favorevole vigente in provincia per il servizio prestato anteriormente al 1° novembre 1922.

L'indennità relativa all'anzianità convenzionale alla quale il dirigente ha diritto in base all'articolo 25 deve essere liquidata in ragione di un mese di stipendio per ogni anno di detta anzianità.

In caso di morte del dirigente le indennità dovute in conseguenza della risoluzione del rapporto, comprese quelle sostitutive del preavviso, devono corrispondersi, conforme quanto dispone l'articolo 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del dirigente, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo.

Art. 28.

CERTIFICATO DI SERVIZIO

Al dirigente che lascia il servizio, qualunque sia il motivo determinante le dimissioni o il licenziamento, il proprietario o conduttore ha l'obbligo di rilasciare, all'atto della cessazione stessa, un certificato dal quale risulti il tempo in cui il dirigente ha prestato servizio nell'azienda e le funzioni da esso disimpegnate.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare il predetto certificato in ogni caso, anche cioè se tra dirigente e datore di lavoro fosse sorta contestazione circa i

diritti ed i doveri rispettivi ed anche se la contestazione verte sulla liquidazione delle indennità spettanti in dipendenza della risoluzione del rapporto.

Art. 29.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Qualora insorgesse controversia tra datore di lavoro e dirigente per l'applicazione del presente contratto o di quello individuale e tale controversia non venisse risolta direttamente tra le parti, le Organizzazioni Sindacali, su richiesta di una di esse o di entrambe, si adopereranno per raggiungere la conciliazione.

Art. 30.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie di carattere collettivo che dovessero insorgere in sede di applicazione o di interpretazione del presente contratto saranno deferite alle Organizzazioni sindacali contraenti per il tentativo di conciliazione.

Art. 31.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per tutto quanto non regolato dal presente contratto valgono le disposizioni della legge sull'impiego privato, le norme del Codice Civile, gli usi e le consuetudini locali.

ALLEGATO

ACCORDO AGGIUNTIVO 6 AGOSTO 1957 AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIRIGENTI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI

(*Vedasi art.* 8 *c.c.n.l.* 6 *agosto* 1957 *per i dirigenti di aziende agricole e forestali*)

(*Omissis*)

Le Organizzazioni provinciali dei dirigenti e dei rispettivi datori di lavoro, aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del contratto collettivo nazionale del 6 agosto 1957, a parziale deroga di quanto stabilito dal primo comma dell'art. 8 di esso ed ai fini di una sua più facile integrale applicazione, hanno la facoltà di concordare:

a) i minimi di stipendio da valere nella Provincia per i dirigenti a servizio esclusivo di una sola azienda. Tali minimi non potranno essere inferiori a quelli stabiliti per la più elevata figura di impiegato di concetto contemplata per ciascuna categoria di aziende grandi o medie dal contratto collettivo provinciale per impiegati di aziende agricole, maggiorati del 5%;

b) la valutazione in danaro delle corresponsioni in natura (abitazione ed annessi) spettanti al dirigente in base al disposto del comma 5° dell'art. 8 per il caso che tali corresponsioni non abbiano luogo in tutto o in parte, nonchè ai fini del versamento dei contributi dovuti agli Enti previdenziali e assistenziali;

c) la valutazione del vitto, per il caso che questo sia fornito dal datore di lavoro, ai fini della trattenuta da applicarsi a tale titolo sullo stipendio;

d) le tabelle di stipendio a carattere indicativo e orientativo per i dirigenti di cui all'art. 5 del Contratto. Per tali tabelle potranno assumersi a base di calcolo la superficie dell'azienda e le culture praticate, il numero dei poderi, ecc.

Roma, 6 agosto 1957

Visti il contratto e l'accordo che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
ZACCAGNINI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 21 OTTOBRE 1958 PER GLI IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI

L'anno 1958 il giorno 21 del mese di ottobre in Roma, nella sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura), Corso Vittorio Emanuele, 101

tra

la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, rappresentata dal suo Presidente *Conte Dott. Alfondo Gaetani,* assistito dal Direttore Generale *Conte Dott. Antonio Zappi Recordati* e dai *Sigg. Dott. Michelangelo De Palma, Rag. Pietro Gamalero, Dott. Mario Mancini, Dott. Giuseppe Castellari, Dott. Domenico Bellocchio, Ing. Generoso Riccomini, Dott. Roberto Ghelardoni, Sig. Gian Luca Bachini, M.se Dottor Federico Pucci della Genga, Dott. Alberto Pisinicca, Dott. Golfiero Golfieri, Avv. Umberto Corradini;*

la Federazione Nazionale della Mezzadria, rappresentata dal suo Presidente *Avv. Alberto Violati*, dal Vice Presidente *Avv. Goffredo Orlando Contucci*, assistiti dal Segretario *Dott. Alfonso Leoni;*

la Federazione Nazionale dei Proprietari Conduttori in Economia, rappresentata dal suo Presidente *Dottor Enrico Porro Savoldi* e dal Vice Presidente *Conte Alessandro Cavazza,* assistiti dal Segretario *Dott. Aristodemo Cerea;*

la Federazione Nazionale Affittuari Conduttori in Economia, rappresentata per delega del suo Presidente *Dott. Virgilio Forni,* dal Segretario *Avv. Giuseppe Morosi;*

la Federazione Nazionale della Colonia, rappresentata dal suo Presidente *Dott. Ugo Moscato* e dal *M.se Vincenzo Avati;*

la Federazione Nazionale della Proprietà Fondiaria, rappresentata dal suo Presidente *Conte Dott. Carlo Gola,* assistito dal Segretario *Dott. Livio De Lorenzo;*

e

la Federazione Nazionale Dirigenti ed Impiegati Tecnici ed Amministrativi di Aziende Agricole e Forestali, rappresentata dal suo Presidente *Per. Agr. Giacomo Morini* e dal Segretario Nazionale *Dott. Guglielmo Zanolli;*

il Sindacato Nazionale Impiegati Tecnici ed Amministrativi di Aziende Agricole e Forestali, rappresentato dal suo Presidente *Sig. Alcaro Frangioni,* dal Vice Presidente *Rag. Alessandro Mapelli* e dai *Signori Rag. Bruno Benigni, Dott. Guido Guidotti, Ernesto Lapucci, Ettore Serafini* ed *Ivo Spada;*

Si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati tecnici ed amministrativi di Aziende Agricole e Forestali;

Il presente Contratto Collettivo Nazionale sostituisce il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati tecnici ed amministrativi di Aziende Agricole e Forestali, stipulato il 19 luglio 1949.

Il presente Contratto Collettivo ha efficacia per tutto il territorio dello Stato.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto ha la durata di 2 anni a decorrere dal 1° luglio 1958 e s'intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo di tempo, qualora non venga disdettato con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, da una delle parti contraenti, almeno due mesi prima della scadenza. Detto contratto resterà in vigore fino al suo rinnovamento.

Art. 2.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto regola i rapporti tra i datori di lavoro agricoli (proprietari con beni affittati, conduttori a qualsiasi titolo di azienda agricola, esercenti attività affini o connesse con l'agricoltura) e gli impiegati di aziende agricole e forestali.

Art. 3.

GRUPPI E CATEGORIE ALLE QUALI SI APPLICA

Gli impiegati agricoli cui il presente contratto si applica si classificano in impiegati tecnici ed amministrativi di concetto e impiegati tecnici ed amministrativi d'ordine.

Negli accordi provinciali integrativi al presente contratto, saranno stabilite le categorie d'impiegati appartenenti rispettivamente ai gruppi di concetto e di ordine ispirandosi ai seguenti criteri di massima:

— sono impiegati di concetto coloro che collaborano col conduttore o chi per esso nell'organizzazione della azienda nel campo tecnico o amministrativo od in en-

trambi, con maggiore o minore autonomia di concezione e apporto di iniziativa, nell'ambito delle facoltà loro affidate e secondo le consuetudini locali;

— sono impiegati d'ordine coloro che nei limiti delle istruzioni ricevute, senza autonomia ed apporto di iniziativa, assolvono determinate mansioni nel campo tecnico o amministrativo, alle dirette dipendenze del conduttore o chi per lui o anche del personale di concetto.

Art. 4.

CONTEMPORANEA PRESTAZIONE IMPIEGATIZIA IN PIU' AZIENDE

Qualora l'impiegato presti la sua opera contemporaneamente in più aziende, ciascun rapporto sarà regolato distintamente.

In questo caso però non si applicano le norme inerenti ai minimi di stipendio, alle ferie annuali ed all'orario di lavoro, mentre conservano efficacia tutte le altre norme contenute nel presente contratto.

Lo stipendio convenuto ed il lavoro richiesto devono essere precisati nella lettera di assunzione.

Quanto sopra si applica nel caso di rapporti caratterizzati dall'insieme dei seguenti fondamentali elementi:

a) rapporto continuativo fra i due contraenti;

b) collaborazione riferita al complesso della gestione aziendale;

c) vincolo di dipendenza dal datore di lavoro;

d) remunerazione periodica, comunque stabilita, del prestatore di opera.

Quando invece non coesistano i quattro elementi sopra elencati, il rapporto è da considerarsi di libera professione e quindi da ritenersi escluso dalla disciplina del presente contratto.

Art. 5.

ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E A TERMINE

L'assunzione dell'impiegato può avvenire in qualunque epoca dell'anno, e, salvo sia diversamente stabilito tra le parti, s'intende a tempo indeterminato.

Il contratto con prefissione di termine deve essere giustificato dalla specialità del rapporto e deve risultare da atto scritto nel quale sia determinato anche il particolare trattamento economico.

L'assunzione deve effettuarsi a mezzo di atto scritto, anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data d'inizio del rapporto d'impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi.

Le clausole concordate devono essere informate alle norme sancite nel presente contratto e non possono essere, nella loro portata complessiva, ad esse inferiori.

Ogni modifica delle condizioni di assunzione deve risultare da impegno scritto.

L'applicazione del presente contratto non viene meno nel caso in cui, anche in difetto di impegno scritto, il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente esecuzione.

Le norme del presente contratto, escluse quelle relative al preavviso ed alla indennità di anzianità si applicano anche nel caso di contratto a termine.

Art. 6.

APPRENDISTATO

La disciplina dell'apprendistato sarà regolata con apposito Accordo che farà parte integrante del presente contratto.

Art. 7.

PERIODO DI PROVA

In mancanza di atto scritto di assunzione, l'impiegato si intende assunto senza prova alle condizioni stabilite dal presente contratto e dal contratto integrativo provinciale per il gruppo e la categoria cui l'impiegato stesso appartiene in base alle funzioni esplicate.

Salvo esplicita clausola dell'impegno individuale, il periodo di prova è fissato tra un massimo di mesi 12 ed un minimo di mesi 3 a seconda dei gruppi e delle categorie che verranno stabilite in sede provinciale, giusto quanto previsto dall'art. 3 del presente Contratto.

Appena avvenuta l'assunzione dell'impiegato il datore di lavoro deve farne denuncia alla Cassa Nazionale di Assistenza per gli Impiegati Agricoli e Forestali.

L'impiegato acquista il diritto all'assistenza ed alla previdenza a decorrere dalla data di inizio del servizio, anche se sottoposto a periodo di prova.

I relativi contributi sono dovuti pertanto anche per il periodo di prova, salvo conguaglio.

Durante il periodo di prova è in facoltà delle parti rescindere il contratto in qualunque momento senza obbligo di preavviso e indennità.

L'impiegato ha 30 giorni di tempo per lo sgombero dell'abitazione, se è stato assunto con periodo di prova pari o inferiore a 6 mesi, 60 giorni se è stato assunto con periodo di prova superiore a 6 mesi.

Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma.

Il periodo di prova deve computarsi agli effetti della anzianità di servizio.

Qualora il contratto venga risolto durante il periodo di prova o al termine di esso, l'impiegato ha diritto allo stipendio per l'intero mese durante il quale la risoluzione è avvenuta.

Quando la risoluzione del rapporto avviene per volontà del datore di lavoro l'impiegato ha diritto per sè e per i propri familiari, al rimborso delle spese di viaggio necessarie a tornare al luogo di provenienza nonchè al rimborso delle spese di trasporto del mobilio semprechè il trasferimento in azienda della famiglia sia stato concordato con il datore di lavoro.

Art. 8.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO D'IMPIEGO

L'impiegato è tenuto ad esplicare le proprie funzioni in conformità e nei limiti dell'incarico conferitogli dal datore di lavoro dedicando all'azienda, o a parte di essa, secondo le mansioni che gli sono state affidate, tutta l'attività richiesta, sia nel campo tecnico come in quello economico-amministrativo, dalla normale gestione dell'azienda stessa. Egli è tenuto ad osservare i regolamenti e le norme in uso nell'azienda, purchè

non siano in contrasto con il presente contratto e con gli impegni individuali stipulati col datore di lavoro.

L'impiegato è responsabile di fronte al datore di lavoro o chi per esso, sempre nei limiti del mandato conferitogli:

a) del buon andamento dell'azienda in rapporto all'attività da lui prestata, secondo le attribuzioni specificate nell'atto di assunzione nei limiti ed in conformità delle direttive generali del proprietario o conduttore e in genere di ogni atto inerente al proprio ufficio;

b) della regolare, esatta tenuta e custodia dei libri amministrativi, della Cassa e delle documentazioni relative, quando queste gli vengono affidate;

c) dell'osservanza di leggi, regolamenti, ordinanze prefettizie, municipali o di altre autorità competenti, dei contratti di lavoro e dei capitolati ed accordi di carattere sindacale ed economico ad essi assimilati.

Qualora l'impiegato si trovi nella impossibilità di provvedere tempestivamente all'osservanza delle leggi, regolamenti, ordinanze ecc. o comunque si trovi nella impossibilità di esercitare una qualunque funzione inerente al mandato ricevuto, deve informare tempestivamente e sempre nel minor tempo possibile il datore di lavoro o chi per esso.

L'impiegato assunto alle dipendenze di una sola azienda non può esplicare attività professionali estranee all'azienda, nè qualsiasi altra attività comunque compensata, salvo il caso di contrario accordo tra le parti.

Il datore di lavoro è tenuto a rispettare tutti gli impegni assunti verso l'impiegato ed a mantenere con esso rapporti improntati a collaborazione e cordialità.

Art. 9.

CAMBIAMENTO DI FUNZIONI E VARIAZIONI DI QUALIFICA

Qualora le funzioni effettivamente svolte dall'impiegato superino con carattere continuativo e comunque per un periodo non inferiore a tre mesi i limiti della qualifica attribuitagli, l'impiegato ha diritto al passaggio alla qualifica superiore.

Se durante il rapporto d'impiego tale differenza di qualifica non viene riconosciuta dal datore di lavoro, l'impiegato potrà far valere i suoi diritti all'atto della liquidazione per risoluzione del rapporto nei termini della prescrizione.

La temporanea sostituzione di un impiegato appartenente ad una qualifica superiore non dà diritto al sostituto di ottenere la qualifica stessa, ma dà diritto invece alla relativa retribuzione per il periodo della sostituzione.

La sostituzione è ammessa per ferie, malattie, permessi per esigenze familiari e richiamo alle armi.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro si applicano le norme di legge, tenendo conto delle caratteristiche della prestazione impiegatizia in agricoltura.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Il lavoro straordinario, cioè quello compiuto oltre l'orario normale, non può superare le due ore giornaliere o le dodici settimanali e deve essere compensato con l'aumento del 25 % sullo stipendio normale.

Il lavoro compiuto nei giorni festivi e in domenica è considerato straordinario e viene compensato con l'aumento del 50 % sullo stipendio normale.

Tuttavia anche in detti giorni l'impiegato non deve trascurare le operazioni inerenti alla continuazione dell'attività aziendale e deve altresì curare l'esecuzione di lavori di carattere eccezionale ed urgente, senza che perciò gli sia dovuto compenso straordinario.

All'impiegato che ha prestato servizio in giorno di domenica viene accordato il riposo compensativo di 24 ore continuative in altro giorno della settimana.

L'importo del lavoro straordinario deve essere corrisposto a fine mese.

Art. 12.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Per quanto attiene alle festività nazionali si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 13.

FERIE ANNUALI

L'impiegato agricolo che ha compiuto un anno di ininterrotto servizio nella stessa azienda ha diritto, per ogni anno di servizio prestato compreso il primo, ad un periodo di ferie retribuite. Il periodo di ferie non può essere inferiore a:

giorni 20 in caso di anzianità non superiore a 5 anni;

giorni 30 in caso di anzianità di servizio oltre i 5 anni.

Nei detti periodi di ferie sono comprese le festività che ricorrono durante i periodi stessi, ma non quelle che cadono al principio o alla fine di essi.

Le assenze per malattie, infortuni, i periodi di cura stabiliti dall'Opera Nazionale per gli Invalidi di Guerra, i permessi brevi per motivi di famiglia o per altri motivi giustificati, riconosciuti dal datore di lavoro, non sono computabili nelle ferie. E' rimessa al datore di lavoro, la scelta dell'epoca in cui dovrà cadere il periodo di ferie, tenuti presenti i desideri dell'impiegato.

Il periodo annuale di ferie è normalmente continuativo, ma ove le esigenze dell'azienda lo impongano, il datore di lavoro e l'impiegato possono concordare di sostituire, al periodo continuativo, periodi brevi non inferiori a 10 giorni, purchè sia complessivamente raggiunto il periodo annuale minimo come sopra stabilito.

Il datore di lavoro ha facoltà, in caso di eccezionali esigenze, di differire o interrompere il congedo salvo in tale caso il diritto di rimborso all'impiegato delle eventuali spese di viaggio effettivamente sostenute per il ritorno in sede e salvo il diritto di fruire entro l'anno dei giorni di ferie non godute.

L'impiegato che per esigenze di servizio non ha usufruito, in tutto o in parte, del periodo di ferie spet-

tantegli ha diritto all'indennità sostitutiva per i giorni non goduti, da corrispondersi alla fine dell'anno in cui matura il diritto.

In caso di licenziamento o di dimissioni dell'impiegato, dopo maturato il diritto al periodo di ferie, ma prima del godimento di esso, l'impiegato ha diritto all'indennità sostitutiva per ferie non godute.

Quando, all'atto del licenziamento, l'impiegato non abbia maturato il diritto al periodo completo di ferie annuali gli spetteranno tanti dodicesimi del periodo di ferie, quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno.

Art. 14.

CONGEDO MATRIMONIALE

L'impiegato che contrae matrimonio ha diritto ad un congedo straordinario di almeno 15 giorni con retribuzione normale.

Durante questo congedo l'impiegato è considerato ad ogni effetto in attività di servizio.

Tale congedo non viene computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

STIPENDIO

A tutti gli effetti del presente contratto per stipendio s'intende l'insieme di tutte le corresponsioni di carattere continuativo godute dall'impiegato, sotto qualunque titolo o forma, siano esse in denaro o in natura, ivi comprese le indennità di contingenza.

La valutazione in denaro delle corresponsioni in natura, dovute all'impiegato come parte di stipendio, oppure prelevate in più dal medesimo — ma sempre limitatamente al fabbisogno familiare — è fatta in base al prezzo di ammasso, per i generi ad esso soggetti ed in base alle mercuriali della Camera di Commercio per vendita all'ingrosso franco azienda, al momento del prelievo, per tutti gli altri.

All'impiegato che esplica la sua attività a servizio esclusivo di una sola azienda il datore di lavoro deve fornire in godimento una abitazione decorosa, provvista di illuminazione per le normali esigenze familiari, un appezzamento per l'orto, il pollaio; deve concedere inoltre il prelevamento gratuito della legna necessaria per usi domestici.

Per accordo tra le parti le corresponsioni in natura di cui sopra (abitazione, orto, pollaio, legna) potranno essere sostituite da altre di valore equivalente. La mancanza di tali corresponsioni determinerà un aumento della parte in danaro dello stipendio.

L'entità di tale aumento viene stabilita dai contratti integrativi provinciali.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire all'impiegato un efficiente mezzo di trasporto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli e per raggiungere la azienda nel caso non vi risieda; se il mezzo di trasporto non è fornito dall'azienda ma dall'impiegato, questi ha diritto ad un compenso a titolo di rimborso spese; tale compenso dovrà risultare distinto dallo stipendio.

Nei contratti integrativi provinciali di cui all'art. 37, sarà stabilito l'ammontare delle ritenute per vitto da effettuare agli impiegati conviventi in azienda.

Il personale impiegatizio femminile, a parità di funzioni, di grado e di rendimento, ha diritto allo stesso trattamento economico del personale maschile.

La parte di stipendio che viene corrisposta in denaro sarà pagata in mensilità posticipata.

Art. 16.

COINTERESSENZA

Al fine del maggior incremento della produzione, di un più elevato rendimento dell'azienda e di una solidale collaborazione tra datore di lavoro ed impiegati appartenenti alle categorie direttive o addetti alle colture e agli allevamenti, potrà essere convenuto, in tutto o in parte, il sistema di retribuzione a cointeressenza.

I criteri della cointeressenza debbono essere stabiliti d'accordo tra datore di lavoro ed impiegato e dovranno risultare dal contratto individuale o da altro documento scritto. In ogni caso, però, lo stipendio totale annuo spettante all'impiegato non può essere inferiore a quello previsto dal Contratto integrativo provinciale per il gruppo e categoria al quale l'impiegato appartiene.

Art. 17.

SCATTI PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO

L'impiegato, salvo l'eventuale trattamento in atto a lui più favorevole, ha diritto a n. 5 aumenti di stipendio triennali, nella misura del 5 % ciascuno da calcolarsi sui minimi di stipendio previsti dal Contratto Integrativo Provinciale in vigore per la categoria cui egli appartiene.

All'impiegato che passa ad una qualifica superiore non può essere assegnato uno stipendio inferiore a quello di fatto già percepito.

In caso di variazione collettiva dei minimi di stipendio contrattuali, agli aumenti periodici già maturati verranno apportate le stesse variazioni percentuali.

Gli impiegati, che alla data di entrata in vigore del presente contratto si trovino già in servizio presso le aziende agricole, conservano il diritto agli scatti già maturati presso dette aziende, secondo il disposto del l'art. 16 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli Impiegati di Aziende Agricole e Forestali del 19 luglio 1949.

Agli impiegati, i quali all'entrata in vigore del presente Contratto, abbiano già beneficiato di uno o più aumenti di stipendio per « scatti » di anzianità di servizio, sono scomputati gli « scatti » goduti dai cinque scatti previsti dal presente articolo.

Art. 18.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'impiegato ha diritto alla tredicesima mensilità, pari allo stipendio mensile percepito nel mese di dicembre.

Qualora i contratti provinciali stabiliscano uno stipendio globale annuo, esso dovrà intendersi comprensivo della 13ª mensilità e la determinazione dello stipendio mensile dovrà corrispondere ad un tredicesimo di detto stipendio annuo.

Qualora invece i contratti provinciali stabiliscano stipendi mensili, quello annuo è costituito da tredici mensilità.

La tredicesima mensilità verrà corrisposta alla fine dell'anno solare; e frazionabile in dodicesimi nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno.

La corresponsione compete anche nel caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova purchè il servizio effettivamente prestato sia superiore ai mesi sei.

Art. 19.

MALATTIE E INFORTUNI

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia o ad infortunio l'impiegato avrà diritto al seguente trattamento:

a) 3 mesi di stipendio intero e 3 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio inferiore ai 5 anni;

b) 4 mesi di stipendio intero e 5 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio da 5 ai 10 anni;

c) 6 mesi di stipendio intero e 6 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Le interruzioni suddette non si sommano quando si verificano alla distanza di oltre un anno dalla fine dell'interruzione precedente.

Nei casi di infortunio o di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto fino alla durata di dodici mesi ma senza diritto alla corresponsione dello stipendio una volta superati i limiti di cui alle lettere *a*), *b*).

Nel caso di infortunio contratto per ragioni di servizio la durata della conservazione del posto si protrae di altri dodici mesi.

Superato il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento dell'impiegato corrispondendogli l'indennità sostitutiva di preavviso e quella di anzianità salvi restando tutti gli altri diritti acquisiti dall'impiegato in dipendenza del presente contratto.

Tenuto conto delle esigenze della produzione e della conseguente necessità del continuo funzionamento dell'attività aziendale, qualora all'impiegato infortunato sia stata riconosciuta l'inabilità totale o permanente al lavoro, allo stesso non si conserverà il posto. In tale caso il diritto da parte del datore di lavoro di sostituire l'impiegato infortunato decorrerà dalla data in cui sarà stata riconosciuta la sua inabilità permanente.

L'impiegato avrà però il diritto di usufruire del trattamento economico nonchè dell'alloggio per i periodi previsti dal presente articolo ed in relazione alla sua anzianità, nonchè alla liquidazione dell'indennità di preavviso e di licenziamento nella misura prevista dagli articoli 26 e 28.

Art. 20.

TUTELA DELLA MATERNITÀ - ASSICURAZIONI SOCIALI ASSEGNI FAMILIARI

Valgono le disposizioni di legge.

Art. 21.

TRASFERTE

Le spese per vitto, alloggio, viaggio e simili sostenute dall'impiegato per ragioni inerenti al servizio, previa documentazione ove è possibile, debbono essere rimborsate entro il mese in cui il viaggio o il particolare servizio che le ha determinate ha avuto luogo.

Sull'importo delle spese di viaggio, vitto e alloggio deve applicarsi una maggiorazione del 10 % a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili.

Sono ammesse le forfettizzazioni.

Art. 22.

VARIAZIONI DI SERVIZIO TRASFERIMENTO IN ALTRA AZIENDA

Il passaggio dell'impiegato da un servizio ad un altro in una stessa azienda o da un'azienda ad un'altra dello stesso datore di lavoro non costituisce interruzione del rapporto di lavoro.

L'impiegato trasferito stabilmente da un'azienda ad un'altra dello stesso datore di lavoro ha diritto al rimborso delle spese sostenute, previa documentazione, per il trasporto della sua famiglia e del mobilio, maggiorato del 10 %.

Art. 23.

CESSAZIONE, TRASFORMAZIONE, TRAPASSO RIDUZIONE DI AZIENDA

In caso di cessazione, trasformazione, trapasso, riduzione o liquidazione dell'azienda, salvo che l'impiegato sia stato liquidato di ogni sua spettanza (compresa l'indennità sostitutiva del preavviso se non dato nei termini), il rapporto di lavoro non si risolve e lo impiegato conserva il diritto alle spettanze, maturate e non liquidate all'atto della cessazione, trapasso, liquidazione, trasformazione dell'azienda anche nei confronti del nuovo titolare, o quando i titolari siano più d'uno, solidalmente nei confronti di tutti.

L'impiegato che non accetti il passaggio alle dipendenze del nuovo titolare o le conseguenze derivanti dalla riduzione dell'azienda ha diritto a tutte le indennità spettantigli come se fosse stato licenziato.

Art. 24.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza da parte dell'impiegato dei suoi doveri può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa da applicarsi fino ad un massimo dell'importo di due giornate di stipendio e non oltre il termine di un mese dall'accertamento della mancanza;

d) sospensione dal servizio e dall'assegno in danaro per un periodo non superiore ad un mese;

e) risoluzione in tronco del contratto quando ricorrano gli estremi di cui all'art. 27 e secondo le norme in esso contenute.

I provvedimenti saranno applicati in relazione alla gravità e frequenza delle mancanze e solo dopo udite le giustificazioni dell'impiegato. Il provvedimento di licenziamento in tronco sarà notificato nei modi di legge.

E' fatto salvo il diritto del datore di lavoro ad ogni sua azione per danni arrecati dall'impiegato e conseguente risarcimento.

Art. 25.

RISOLUZIONE NORMALE DEL RAPPORTO

La risoluzione normale del rapporto, oltre i casi particolari contemplati nel presente contratto, avviene nel modo seguente:

1) per licenziamento da parte del datore di lavoro;

2) per dimissioni da parte dell'impiegato.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni debbono darsi per iscritto, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, salvo sempre il rispetto dei termini di preavviso di cui all'articolo seguente e saranno possibilmente notificati in modo che la cessazione abbia luogo alla fine dell'anno agrario.

Art. 26.

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

La risoluzione normale del rapporto d'impiego non può avvenire senza preavviso, ed il termine di esso è stabilito nel modo seguente:

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro:

Per gli impiegati di concetto:

a) 4 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio non superiore a 5 anni;

b) 6 mesi in caso di anzianità di servizio da 5 a 10 anni;

c) 8 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni;

d) 10 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Per gli impiegati d'ordine:

a) 2 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio non superiore ai 5 anni;

b) 4 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;

c) 5 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni;

d) 6 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Il termine utile di preavviso, in caso di dimissioni da parte dell'impiegato di concetto è stabilito in mesi 3 e per l'impiegato d'ordine in mesi uno.

In caso di mancato preavviso, in tutto o in parte, nei termini suddetti è dovuta dall'una all'altra parte contraente una indennità sostitutiva di esso pari allo stipendio globale, corrispondente al periodo di omesso preavviso.

I termini di preavviso decorrono in ogni caso dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

In caso di licenziamento da parte del conduttore dell'azienda e di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso è in facoltà dell'impiegato di continuare ad usufruire dell'alloggio per un periodo massimo di due mesi dalla data della notifica del licenziamento.

Durante la decorrenza del periodo di preavviso, il datore di lavoro, tenute presenti le esigenze di servizio concederà all'impiegato adeguati permessi per la ricerca di altra occupazione.

Tali permessi dovranno essere concessi nei giorni richiesti dall'impiegato.

Art. 27.

RISOLUZIONE IMMEDIATA DEL RAPPORTO

Non è dovuto nè il preavviso nè la indennità di anzianità nel caso che l'impiegato dia giusta causa alla risoluzione del contratto per una infrazione o mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Sono da considerarsi giuste cause di licenziamento senza preavviso nè indennità, le seguenti:

a) minacce, ingiurie gravi, violenze e vie di fatto;

b) condanne penali, anche condizionali per reati dolosi eccettuate le contravvenzioni;

c) abuso di potere, disonestà, pregiudizievole trascuratezza nel disimpegno delle proprie mansioni;

d) recidività in mancanze gravi, da precisarsi nei contratti integrativi provinciali, che abbiano dato luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari.

Sono da considerarsi, fra le giuste cause di dimissioni, senza preavviso da parte dell'impiegato, le seguenti:

a) minacce, ingiurie gravi, violenze e vie di fatto;

b) riduzione arbitraria dello stipendio, mancata corresponsione dello stipendio contrattuale o ritardato pagamento di esso di oltre 3 mesi;

c) modifica delle pattuizioni del contratto individuale se non concordate con l'impiegato.

Nel caso di dimissioni in tronco per giusta causa sono dovute all'impiegato l'indennità di preavviso oltre quella di anzianità, come se fosse avvenuto il licenziamento.

In caso di licenziamento o di dimissioni in tronco è in facoltà dell'impiegato di usufruire dell'alloggio per un periodo massimo di mesi due dalla notifica, previa corresponsione di un canone di affitto pari all'importo della valutazione convenzionale dell'alloggio ed annessi quale è previsto dal contratto integrativo provinciale.

Al termine del secondo mese l'impiegato dovrà lasciare libera l'abitazione da persone e cose, senza necessità di ulteriore disdetta.

Art. 28.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LA CESSAZIONE NORMALE DEL RAPPORTO E IN CASO DI MORTE DELL'IMPIEGATO

All'impiegato, in caso di risoluzione normale del rapporto di lavoro, spetta una indennità di anzianità pari ad una mensilità di stipendio (vedi art. 15) per ogni anno di servizio prestato nella stessa azienda.

L'indennità relativa alla anzianità convenzionale, prevista dall'articolo 30, deve essere liquidata in ra-

gione di una mensilità di stipendio per ogni anno di detta anzianità convenzionale.

In caso di morte dell'impiegato le indennità dovute in conseguenza della risoluzione del rapporto, comprese quelle sostitutive del preavviso, devono corrispondersi, conforme quanto dispone l'art. 2122 del C. C., al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico dell'impiegato, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo.

Art. 29.

DETERMINAZIONE DELL'ANZIANITÀ

Per la determinazione dell'indennità di anzianità si applicano le seguenti norme:

1) l'anzianità decorre dal giorno dell'assunzione dell'impiegato compreso l'eventuale periodo di prova e di apprendistato;

2) nel computo è compreso l'eventuale periodo di richiamo alle armi e il periodo di assenza per malattia o infortunio;

3) è altresì compreso il periodo di preavviso, anche se in mancanza di questo sia stata corrisposta la relativa indennità sostitutiva;

4) il mese incominciato si considera intero, le frazioni di anno vanno computate in dodicesimi per i primi sei mesi di anno di servizio, mentre è considerato intero l'anno in cui sia stato superato il sesto mese di servizio.

Art. 30.

ANZIANITÀ CONVENZIONALE

Agli impiegati i quali si trovino nelle condizioni qui appresso precisate, sempre che non abbiano goduto presso altre aziende delle concessioni che col presente articolo vengono disposte, l'anzianità, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento ad essi spettante in base all'art. 28, verrà maggiorata convenzionalmente nella misura che per ciascun caso qui appresso si precisa:

1) decorati al valore, dell'Ordine Militare, feriti di guerra, promossi per merito di guerra: 6 mesi;

2) mutilati di guerra: 1 anno;

3) ex combattenti con anzianità di servizio presso l'azienda inferiore a tre anni, se hanno prestato servizio in zona di operazione: 6 mesi;

4) ex combattenti con anzianità di servizio nella azienda, superiore a tre anni e non superiore ai sei: i due terzi del servizio prestato in zona di operazione;

5) ex combattenti con anzianità di servizio nell'azienda superiore a sei anni: tutto il servizio prestato in zona di operazione.

Qualora la cessazione del rapporto avvenga prima del compimento dei tre o dei sei anni di servizio e l'impiegato non abbia beneficiato dell'intera anzianità convenzionale spettantegli in relazione al servizio militare prestato in zona di operazione, il restante periodo di anzianità convenzionale spettante e non conteggiato con gli stessi criteri di cui sopra dovrà essere riconosciuto dal successivo datore di lavoro.

Le maggiorazioni di cui sopra sono cumulabili.

Per ottenere le maggiorazioni di anzianità di cui sopra, l'impiegato dovrà presentare il proprio stato di servizio militare rilasciato dalle Autorità Militari e i brevetti di decorazione, ferite, mutilazioni.

Il diritto delle anzianità convenzionali, può essere fatto valere una volta sola: pertanto il datore di lavoro, sul certificato da rilasciarsi all'impiegato secondo il disposto dell'art. 33, dovrà annotare se l'impiegato che ne abbia diritto ha beneficiato delle maggiorazioni convenzionali di anzianità ed in che misura.

Nel caso che, avendone diritto, l'impiegato non abbia beneficiato delle maggiorazioni di anzianità di cui al presente articolo, dovrà essere indicato il motivo sul certificato di cui al precedente comma.

Art. 31.

MODALITÀ DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Al momento della cessazione del servizio e, in caso di licenziamento in tronco all'atto della sua notifica, è fatto obbligo all'impiegato di effettuare la riconsegna di quanto gli è stato effettivamente affidato dal datore di lavoro, in relazione alle mansioni espletate: tra l'altro i libri di carico e scarico, la consistenza di cassa e di magazzino con i relativi documenti, ecc.

Effettuata la riconsegna di quanto già affidato all'impiegato, il datore di lavoro gliene rilascerà ricevuta.

In caso di risoluzione normale del rapporto quando questo sia a tempo indeterminato, deve contemporaneamente comunicare all'impiegato il conteggio regolarmente sottoscritto di ogni spettanza ad esso dovuta.

All'atto di tale comunicazione il datore di lavoro è tenuto a versare all'impiegato un congruo acconto sull'ammontare di dette spettanze.

Il datore di lavoro ha un termine di due mesi dalla cessazione del rapporto per procedere al saldo della liquidazione.

Sulla somma dovuta a titolo di liquidazione, decurtata dell'acconto di cui sopra e di quanto dovuto dalla Cassa Nazionale di Assistenza per gli Impiegati Agricoli e Forestali, decorrono gli interessi legali a favore dell'impiegato.

Art. 32.

CHIAMATA DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto d'impiego per tutto il periodo del servizio militare di leva e l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto, purchè in base all'art. 2 del D.L.C.P.S. n. 303 del 13 settembre 1946, abbia oltre tre mesi di dipendenza dal datore di lavoro, con assunzione definitiva.

Il tempo trascorso in servizio militare di leva non è computato agli effetti della anzianità, salvo patto scritto in contrario più favorevole all'impiegato.

In caso di richiamo ordinario sotto le armi il datore di lavoro conserverà il posto all'impiegato e gli corrisponderà per il periodo di tre mesi una indennità mensile pari allo stipendio in denaro.

Limitatamente a tale periodo di tempo il datore di lavoro è tenuto a mantenere alla famiglia dell'impiegato, l'alloggio, la corresponsione dei generi in natura, nonchè le concessioni godute all'atto del richiamo in quanto facenti parte dello stipendio, oppure a corrispondere un compenso equivalente nel caso che detto trattamento non sia possibile per le esigenze della sostituzione. L'impiegato richiamato alle armi per esigenze militari di carattere eccezionale gode del particolare trattamento giuridico ed economico contemplato dalle leggi speciali.

I periodi di richiamo alle armi di cui sopra saranno computati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 33.

CERTIFICATO DI SERVIZIO

All'impiegato che lascia il servizio, qualunque sia il motivo determinante le dimissioni o il licenziamento, il proprietario o conduttore ha l'obbligo di rilasciare, all'atto della cessazione stessa, un certificato dal quale risulti il tempo in cui l'impiegato ha prestato servizio nell'azienda e le funzioni da esso disimpegnate.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare il predetto certificato in ogni caso, anche cioè se tra l'impiegato e il datore di lavoro fosse sorta contestazione circa i diritti ed i doveri rispettivi ed anche se la contestazione verte sulla liquidazione delle indennità spettanti in dipendenza della risoluzione del rapporto.

Art. 34.

PREVIDENZA ED ASSISTENZA

Per quanto attiene la previdenza ed assistenza si fa riferimento al « Contratto collettivo nazionale relativo al trattamento di quiescenza, previdenza ed assistenza degli impiegati dipendenti da aziende agricole e forestali del 31 luglio 1938 », e successive variazioni, all'Accordo Collettivo Nazionale relativo alla Previdenza ed Assistenza per i Dirigenti ed Impiegati di aziende agricole e forestali del 6 agosto 1957, al comma quarto del presente art. 7 del presente Contratto.

Art. 35.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Qualora insorga controversia tra datore di lavoro ed impiegato per la applicazione del presente contratto o di quello individuale le Organizzazioni Sindacali, su richiesta di una di esse o di entrambe, si adopereranno per raggiungere la conciliazione.

Art. 36.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie di carattere collettivo che dovessero insorgere in sede di applicazione o di interpretazione del presente contratto saranno deferite alle Organizzazioni sindacali contraenti per il tentativo di conciliazione.

Art. 37.

DISPOSIZIONI GENERALI

I contratti provinciali, integrativi al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli Impiegati di Aziende Agricole e Forestali del 19 luglio 1949 ed in vigore alla data di stipulazione del presente Contratto, conservano la loro validità fino alla data della loro scadenza.

Nelle provincie nelle quali non è stato provveduto a stipulare i contratti collettivi di cui sopra le Organizzazioni locali competenti dovranno provvedere a stipulare il contratto integrativo al presente contratto nazionale entro il 31 dicembre 1958.

Non ottemperando a tale stipulazione entro il detto termine, per dette provincie, potranno essere stipulati dei contratti integrativi a sfera provinciale ed interprovinciale attraverso l'intervento diretto in loco delle Organizzazioni firmatarie del presente contratto.

I contratti integrativi provinciali debbono prevedere:

a) la classificazione delle aziende in grandi, medie e piccole;

b) la classificazione degli impiegati nei due gruppi — di concetto e d'ordine — precisando, per ciascun gruppo le singole categorie e le funzioni per ciascuna di esse;

c) i minimi di stipendio per ciascuna categoria;

d) l'aumento della parte in danaro dello stipendio, per il caso previsto dall'art. 15 di mancata concessione dell'abitazione e degli annessi.

I contratti integrativi provinciali non possono derogare dalle norme previste dal presente contratto.

In essi si faranno salve le condizioni di miglior favore per gli impiegati previste dai contratti integrativi attualmente in vigore.

Le rispettive Organizzazioni Provinciali provvederanno inoltre con separato accordo, che non avrà carattere tassativo ma orientativo, ad indicare i criteri di massima relativi al trattamento economico agli impiegati che prestino la loro opera in più aziende.

Per tutto quanto non regolato dal presente contratto valgono le disposizioni della legge sull'impiego privato, le norme del Codice civile, gli usi e le consuetudini locali.

NORMA TRANSITORIA

Apprendistato. — In attesa che sia realizzato l'Accordo previsto dall'art. 6 del Contratto Nazionale, la materia dell'apprendistato resta disciplinata dall'articolo 6 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 19 luglio 1949.

ALLEGATO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 19 LUGLIO 1949 PER GLI IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI

(*Omissis*)

Art. 6.

APPRENDISTATO

I giovani che per la prima volta vengono impiegati nell'azienda potranno sottostare ad un periodo di apprendistato della seguente durata:

2 anni per i giovani di età inferiore agli anni 21;

1 anno per quelli di età superiore agli anni 21.

Il datore di lavoro deve garantire l'efficacia del tirocinio, assicurare all'apprendista il suo sostentamento con l'obbligo di corrispondergli un compenso a seconda del rendimento.

Agli apprendisti non si applicano le norme del presente contratto, ma quando essi vengono assunti definitivamente nell'azienda, la loro anzianità sarà computata dal giorno in cui iniziarono la loro attività di apprendisti.

Al termine dell'apprendistato i datori di lavoro dovranno rilasciare un certificato che attesti l'avvenuto periodo di pratica.

I datori di lavoro non possono pretendere un nuovo apprendistato da coloro che siano muniti del certificato di cui sopra.

Coloro che abbiano compiuto un periodo di apprendistato presso la stessa azienda e che siano stati assunti, sono esclusi dal periodo di prova.

(*Omissis*)

Visti il contratto e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
ZACCAGNINI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. 1011.

Norme sui licenziamenti individuali dei lavoratori dipendenti dalle imprese industriali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto l'accordo interconfederale 18 ottobre 1950 sui licenziamenti individuali, stipulato tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Unione Italiana del Lavoro; al quale ha aderito in data 21 giugno 1956 la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 29 del 28 gennaio 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo interconfederale 18 ottobre 1950 sui licenziamenti individuali sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo interconfederale anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese industriali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 luglio 1960

GRONCHI

TAMBRONI — ZACCAGNINI

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 settembre 1960
Atti del Governo, registro n. 129, foglio n. 33. — VILLA

ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 18 OTTOBRE 1950
SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

18 *ottobre* 1950.

tra

la Confederazione Generale dell'Industria Italiana rappresentata dal suo Presidente *dott. Angelo Costa* e dal Vice-Presidente *on. Eugenio Rosasco,* assistiti dal Segretario Generale *avv. Mario Morelli,* dal Vice-Segretario *avv. Rosario Toscani* e dall'*avv. Riccardo Cocco;*

e

la Confederazione Generale Italiana del Lavoro rappresentata dal Segretario *on. Giuseppe Di Vittorio.* dai Segretari *on. Fernando Santi* e *Renato Bitossi* e dai Vice-Segretari *Luciano Lama* e *Domenico Bianco;*

la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale *on. Giulio Pastore,* dal Segretario Sindacale *on. Luigi Morelli,* dai Vice-Segretari *dott. Bruno Storti. dott. Dionigi Coppo, dott. Amleto Mantegazza* e dall'*on. Armando Sabatini;*

la Unione Italiana del Lavoro rappresentata dal *dottor Renato Bulleri,* dal *sig. Arturo Chiari,* dal *ragioniere Franco Novaretti,* dal *dott. Italo Viglianesi,* e dal *dott. Raffaele Vanni.*

Art. 1.

Nel concorde intento di prevenire i licenziamenti individuali ingiustificati e possibilità di turbamenti in occasione di licenziamenti individuali, le parti:

a) preoccupate insieme del buon andamento delle aziende e della sorte dei lavoratori, nonchè di assicurare alle Organizzazioni sindacali il libero esercizio della loro attività;

b) ritenendo con la regolamentazione di cui appresso di garantire lavoratori e aziende da eccessi, abusi ed ingiuste prevalenze e consapevoli che una retta applicazione di una norma regolatrice di rapporti sociali si affida soprattutto alla sua leale interpretazione;

c) affermato contrario allo spirito del presente accordo ogni licenziamento ed ogni atto effettuati in contrasto con quanto espresso al comma *a*);

sotto gli auspici e con l'assistenza del Ministro del Lavoro;

fatte salve le rispettive posizioni di principio ed in via sperimentale;

hanno deliberato di dar vita ad un apposito « Collegio di conciliazione ed arbitrato » al quale deferire l'esame dei licenziamenti individuali quando i lavoratori interessati ne facciano istanza, essendo stabilito che nel caso in cui il Collegio non ritenesse valide le ragioni addotte dal datore di lavoro questi, su invito del Collegio, provvederà a ripristinare il rapporto di lavoro, oppure, qualora per considerazioni di opportunità, lo stesso datore di lavoro considerasse incompatibile la permanenza del lavoratore nell'azienda, a versare una penale in aggiunta al trattamento di licenziamento.

Il lavoratore a sua volta ha facoltà di non accettare la penale, nel qual caso le parti riprendono la loro libertà.

Le norme di applicazione di quanto sopra determinato sono stabilite come segue:

Art. 2.

Il lavoratore che ritenga ingiustificato il suo licenziamento può richiedere l'intervento conciliativo della Organizzazione Sindacale Territoriale cui è iscritto o conferisce mandato, nei confronti della corrispondente Organizzazione Sindacale dei datori di lavoro.

In tal caso, su richiesta della Organizzazione dei Lavoratori, le Organizzazioni delle due parti esperiranno il tentativo di conciliazione.

Ove tale tentativo non riesca o, comunque, trascorsi i termini per la richiesta e per l'espletamento di esso, il lavoratore, sempre per tramite della Organizzazione Sindacale alla quale è iscritto o conferisce mandato, può richiedere con lettera raccomandata inviata alla Azienda, tramite l'Associazione Territoriale degli Industriali, l'intervento del Collegio di conciliazione ed arbitrato.

Art. 3.

La richiesta per l'intervento conciliativo delle Organizzazioni deve essere avanzata entro tre giorni dalla data di comunicazione del licenziamento ed il tentativo di conciliazione deve esaurirsi entro i successivi quattro giorni.

La richiesta d'intervento del Collegio di conciliazione ed arbitrato deve essere avanzata non oltre il decimo giorno dalla comunicazione del licenziamento.

Art. 4.

Il Collegio di conciliazione ed arbitrato è composto di un rappresentante del datore di lavoro e di uno del lavoratore designati dalle rispettive Organizzazioni, e di un Presidente.

Il nominativo del Presidente verrà individuato mediante sorteggio tra quelli compresi in una lista, com-

posta di un numero di nomi non superiore a dodici, formata di comune accordo tra le Organizzazioni sindacali provinciali interessate dei datori di lavoro e lavoratori.

Art. 5.

Il Collegio espleterà un tentativo di componimento e, ove questo non riesca, emanerà il suo giudizio secondo equità e senza obbligo di formalità procedurali, entro dieci giorni dalla sua nomina, se costituito di volta in volta, o dalla richiesta del suo intervento, se abbia funzioni continuative.

Art. 6.

L'importo della penale di cui al punto 1 è stabilito dallo stesso Collegio di conciliazione ed arbitrato con criterio di equità da un minimo di cinque ad un massimo di otto mensilità di retribuzione, intendendosi per tale quella stabilita per la liquidazione della indennità di licenziamento, compresa la indennità di contingenza.

Art. 7.

Il giudizio emesso dal Collegio viene comunicato alle parti e alle rispettive Organizzazioni entro tre giorni dalla pronuncia.

Art. 8.

Per le aziende che occupano non più di 35 lavoratori la procedura di cui sopra non si applica. Il lavoratore licenziato può promuovere un esame conciliativo tra l'azienda ed il delegato d'impresa.

Per le aziende che occupano da 36 a 80 lavoratori il minimo ed il massimo della penale di cui al punto 6 s'intendono ridotti rispettivamente a due mensilità e mezza e quattro mensilità.

Art. 9.

Ai licenziamenti per riduzione di personale si applica l'accordo interconfederale del 21 aprile 1950.

Per il licenziamento dei membri delle Commissioni interne e dei delegati d'impresa si applicano le disposizioni particolari contenute nell'accordo interconfederale per le Commissioni interne.

Art. 10.

In caso di licenziamento per motivi previsti dalla legge e dai contratti di lavoro, senza corresponsione di preavviso o di indennità di licenziamento (in tronco), si svolge la procedura prevista dal presente accordo.

Fallito il tentativo di conciliazione davanti al Collegio di conciliazione ed arbitrato, il Collegio stesso, su istanza del datore di lavoro e con il conforme parere della sua Organizzazione, sospende il giudizio.

In tal caso, a richiesta della Organizzazione dei Lavoratori, verrà esperito un tentativo di conciliazione in sede interconfederale.

In caso di mancato accordo, il lavoratore può promuovere il giudizio dell'Autorità Giudiziaria ordinaria.

Se quest'ultima abbia giudicato che siano dovute le indennità di preavviso o di licenziamento, il lavoratore avrà diritto di chiedere l'applicazione del seguito della procedura di cui al presente accordo.

Nel caso in cui il Collegio di conciliazione ed arbitrato inviti il datore di lavoro a ripristinare il rapporto oppure a versare la penale di cui al punto 1, potrà maggiorare detta penale fino al doppio della misura di cui ai punti 6 e 8.

Art. 11.

In caso di scarso rendimento, l'azienda procederà ad una ammonizione scritta al lavoratore segnalandolo alla Commissione interna che inviterà il lavoratore a normalizzare il proprio rendimento. Qualora l'azienda, considerando che queste ammonizioni non abbiano sortito il loro effetto, proceda al licenziamento si applicherà la procedura di cui al presente accordo.

Art. 12.

Il presente accordo decorre dalla data della sua stipulazione ed avrà durata sino al 31 dicembre 1951, intendendosi rinnovato successivamente di anno in anno se non disdetto tre mesi prima da una delle parti contraenti.

NORME INTEGRATIVE

Sugli articoli 6 *e* 8:

Per i lavoratori assunti per lavori stagionali o saltuari, o comunque a termine, per i quali si faccia luogo alla applicazione del presente accordo per i licenziamenti avvenuti prima della scadenza del periodo lavorativo o del termine, la penale di cui ai punti 6 o 8 non potrà superare la entità corrispondente alla retribuzione relativa al periodo di prevedibile occupazione residua al momento del licenziamento, nè essere inferiore al minimo della penale quando il periodo residuo di prevedibile occupazione superi il tempo al quale è commisurato tale minimo.

CHIARIMENTI E DICHIARAZIONI A VERBALE

Sull'art. 1:

Nel caso in cui il datore di lavoro accetti di ripristinare il rapporto di lavoro riconoscerà al lavoratore l'anzianità maturata anteriormente al licenziamento agli effetti dei vari istituti contrattuali che prevedono benefici variabili in relazione alla anzianità di servizio, previa restituzione della indennità di licenziamento eventualmente percepita.

Sull'art. 2:

Nel tentativo di conciliazione le Organizzazioni dei Lavoratori possono farsi assistere da una rappresentanza della Commissione interna e le Organizzazioni industriali dai rappresentanti dell'azienda interessata.

Sugli articoli 2 *e* 4:

A chiarimento delle norme riguardanti l'esperimento del tentativo di conciliazione tra le Organizzazioni sindacali territoriali e la designazione dei rappresentanti delle Organizzazioni stesse in seno al Collegio di Conciliazione ed Arbitrato si dà atto che nel settore elettrico per Organizzazioni territoriali si intendono, da parte industriale, le Associazioni regionali o interregionali delle imprese elettriche e, da parte dei prestatori d'opera, le corrispondenti Segreterie regionali ed interregionali dei lavoratori della categoria.

Salvo casi analoghi da accertarsi, si chiarisce inoltre che per Organizzazioni territoriali si intendono le Associazioni industriali provinciali e le corrispondenti Organizzazioni provinciali orizzontali dei lavoratori (Camere del Lavoro, Unioni, Camere Sindacali) salvo che l'Associazione Industriale abbia una competenza ad ambito territoriale più ristretto, nel qual caso alle disposizioni previste dai punti 2 e 4 sarà data applicazione da tale Associazione industriale competente per territorio e dalle corrispondenti Organizzazioni dei lavoratori ove esistano.

Sull'ultima parte dell'art. 4:

Verificandosi casi di mancato accordo sulla formazione delle liste si farà luogo all'intervento delle Confederazioni stipulanti per risolvere la controversia.

Sull'art. 8:

Le esclusioni e limitazioni di cui al n. 8 non si applicano quando l'unità aziendale da cui il lavoratore licenziato dipende faccia parte di un'azienda avente un numero complessivo di dipendenti superiore a quello indicato al detto n. 8.

Sull'art. 9:

In relazione alla disposizione contenuta nell'ultimo comma del punto 9 le parti si danno atto che la regolamentazione particolare per i membri delle Commissioni interne in carica o scaduti (per questi ultimi secondo i criteri che saranno concordati) non comprenderà la facoltà di scelta della soluzione economica prevista dal punto 1.

Sull'art. 11:

Le parti si danno atto che la norma di cui al punto 11 non è suscettibile di estensione ad altri casi di motivazione dei licenziamenti.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
ZACCAGNINI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. 1012.

Norme relative alla disciplina della scala mobile per i salariati agricoli e per i dirigenti e gli impiegati di imprese agricole e forestali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile per i salari agricoli, e relativa tabella, stipulato il 24 settembre 1952 tra la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, la Federazione Nazionale Proprietari Conduttori, la Federazione Nazionale Affittuari Conduttori, la Federazione Nazionale Coltivatori Diretti, la Confederazione Nazionale Coltivatori Diretti e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Nazionale Braccianti e Salariati Agricoli, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Federazione Nazionale Salariati Braccianti e Maestranze Agricole e Forestali, la Unione Italiana del Lavoro, il Sindacato Nazionale Salariati e Braccianti della Unione Italiana Lavoratori-Terra; con l'adesione della Confederazione Italiana dei Sindacati Nazionali Lavoratori in data 20 agosto 1953;

Visto il verbale della Commissione interconfederale paritetica per l'applicazione della scala mobile in agricoltura, allegato al predetto accordo;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile, e relativa tabella, per i dirigenti e gli impiegati di aziende agricole e forestali, stipulato il 26 aprile 1954 tra la Federazione Nazionale della Mezzadria, la Federazione Nazionale della Colonia, la Federazione Nazionale dei Proprietari Conduttori in Economia, la Federazione Nazionale Affittuari Conduttori in Economia, la Federazione Nazionale della Proprietà Fondiaria e la Federazione Nazionale Dirigenti ed Impiegati Tecnici ed Amministrativi di Aziende Agricole e Forestali; con l'intervento della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana;

Vista la pubblicazione negli appositi Bollettini, n. 10 del 26 gennaio 1960 e n. 14 del 27 gennaio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati gli accordi nazionali di scala mobile relativi ai salariati agricoli, del 24 settembre 1952, ed ai dirigenti e impiegati di aziende agricole e forestali, del 26 aprile 1954, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, richiamate dall'accordo del 24 settembre 1952 ed allo stesso allegate, del verbale indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese agricole e forestali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 luglio 1960

GRONCHI

TAMBRONI — ZACCAGNINI

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 10 *settembre* 1960
Atti del Governo, registro n. 129, *foglio n.* 54. — VILLA

ACCORDO NAZIONALE DI SCALA MOBILE PER I SALARI AGRICOLI DEL 24 SETTEMBRE 1952

Addì 24 settembre 1952, nella sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, in Roma

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'AGRICOLTURA ITALIANA, rappresentata dal suo Presidente *dott. Alfonso Gaetani* e dal Vice Presidente *dott. Giuseppe Cantoni;*

assistiti dal *dott. Antonio Zappi Recordati,* Direttore Generale, e dai sigg. *dott. Michelangelo De Palma, dott. Donato Donati, dott. Mario Mancini, dottore Mario Benacchio, dott. Giuseppe Castellari, dottor Arnaldo Gualazzi, sig. Aldo Cervi, dott. Cristoforo Colombini, sig. Giambattista Bachini, dott. Alberto Pisinicca, geom. Carlo Ricci, sig. Romeo Suadoni, dottor Giuseppe Mancini, dott. Francesco Blandino, signor Renato Pichi, dott. Flavio Podestà;*

la FEDERAZIONE NAZIONALE PROPRIETARI CONDUTTORI, rappresentata dal suo Presidente *dott. Enrico Porro Savoldi,* assistito dal Segretario *dott. Renzo Fanti;*

la FEDERAZIONE NAZIONALE AFFITTUARI CONDUTTORI, rappresentata dal suo Presidente *dott. Virgilio Forni,* assistito dal Segretario *dott. Giuseppe Morosi;*

la FEDERAZIONE NAZIONALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal suo Presidente *Giuseppe Baraldi,* assistito dal Segretario *dott. Max Pietrosi;*

la CONFEDERAZIONE NAZIONALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal suo Presidente *on. dott. Paolo Bonomi,* assistito dal *dott. Luigi Anchisi,* dall'*avv. Odoardo Censi* e dal *dott. Attilio Parlagreco,* anche per conto della Federazione Nazionale Affittuari Conduttori e della Federazione Nazionale Piccoli e Medi Proprietari Conduttori;

e

la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dall'*on. Giuseppe Di Vittorio* e dal *sen. Renato Bitossi;*

la FEDERAZIONE NAZIONALE BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI, rappresentata dai Segretari Nazionali *Luciano Romagnoli, Gustavo Nannetti, Magnani Otello;* con la partecipazione dei sigg.: *Decimo Martelli* e *William Reggiani,* assistiti dai sigg. *dott. Eugenio Giambarba* e *dott. Giovanni Cimini;*

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dall'*on. Giulio Pastore* e dall'*on. Enrico Parri;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE SALARIATI BRACCIANTI E MAESTRANZE AGRICOLE E FORESTALI, aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal Segretario Responsabile *Angelo Formis,* con la partecipazione del sig. *Nando Dal Buono,* assistiti dal *prof. Salvatore Papa;*

la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dai signori *dott. Enzo Dalla Chiesa* e *Amedeo Sommovigo* del Comitato di Segreteria;

il SINDACATO NAZIONALE SALARIATI E BRACCIANTI DELLA U.I.L. TERRA, rappresentato dal Segretario *dott. Giampaolo Visentin* e dal sig. *Igino De Cao;*

riconosciuta la necessità di dare ai salari una mobilità in funzione del variare del costo della vita;

viene stipulato il presente ACCORDO NAZIONALE DI SCALA MOBILE PER I SALARI AGRICOLI da valere in tutto il territorio della Repubblica Italiana.

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica a tutti i lavoratori dell'agricoltura retribuiti in tutto od in parte con salario in danaro, con le modalità di cui appresso e per la sola parte in danaro.

Sono esclusi i prestatori d'opera aventi qualifica impiegatizia.

Art. 2.

INDICE DEL COSTO DELLA VITA

Il numero indice che si assume a base del costo della vita e che viene fatto uguale a cento, è quello ufficiale nazionale dell'I.S.T.A.T. relativo alla media del periodo 1° gennaio-30 aprile 1952 e cioè 54,58 = 100.

Le successive variazioni verranno ugualmente calcolate sullo stesso indice ufficiale dell'I.S.T.A.T. di variazione del costo della vita.

Art. 3.

FREQUENZA DELLE VARIAZIONI

Le variazioni del costo della vita saranno rilevate periodicamente di bimestre in bimestre e riportate in variazioni della indennità di contingenza o dei salari con le modalità di cui al presente accordo.

Art. 4.

INIZIO DELLE VARIAZIONI

L'inizio delle variazioni di scala mobile avrà decorrenza dal 1° del mese di ottobre 1952 per il bimestre ottobre novembre 1952.

Il 1° bimestre da considerare per le rilevazioni delle variazioni del costo della vita è quello di luglio-agosto 1952, secondo le modalità dell'art. 5.

Le variazioni risultanti si applicheranno in tutte le provincie del territorio nazionale e così di seguito, di bimestre in bimestre, per le successive variazioni.

Art. 5.

CALCOLO ED APPLICAZIONE DELLE VARIAZIONI DEL NUMERO INDICE

Le variazioni medie di ciascun bimestre del costo della vita saranno commisurate in punti di cento e relative frazioni, fino a due decimali, nel modo seguente:

a) l'indice del costo della vita di ciascun bimestre viene rapportato alla base cento (100) di cui all'art. 2;

b) la differenza tra gli indici percentuali di cui alla lettera *a)*, fra il bimestre considerato e quello immediatamente precedente, fornisce la misura delle variazioni del costo della vita da applicarsi per le variazioni di scala mobile.

L'applicazione delle variazioni avverrà alla distanza di un mese dallo scadere del bimestre considerato.

Esempio: se il bimestre considerato è quello di luglio-agosto, nel mese successivo di settembre si procederà alle rilevazioni ed alla elaborazione dei dati nei modi indicati; le variazioni risultanti avranno decorrenza dal bimestre ottobre-novembre.

Art. 6.

VALORE DEL PUNTO

Le variazioni del numero indice, di cui all'art. 5, saranno tradotte in variazioni della indennità di contingenza nel modo seguente:

a) ad ogni punto di variazione percentuale del numero indice del costo della vita corrisponderà una variazione della indennità di contingenza per i lavori ordinari o comuni, in vigore per l'unità piena uomo, pari all'1 % dei salari relativi a detti lavori;

b) a tal fine per ogni provincia viene determinato il valore da attribuirsi a ciascun punto di variazione del costo della vita, come all'art. 10;

c) i salari da prendere a base per la determinazione del valore del punto sono quelli contemplati dai contratti collettivi provinciali in vigore alla data del presente accordo e relativi alla giornata lavorativa di 8 ore; il valore del punto che ne deriva si intende riferito ad una giornata lavorativa di 8 ore; pertanto la variazione risultante divisa per otto costituisce la variazione da applicarsi alla tariffa oraria;

d) qualora i contratti collettivi provinciali di lavoro vigenti per braccianti avventizi non distinguano i lavori ordinari o comuni da quelli speciali, si debbono considerare lavori ordinari o comuni, ai fini dell'applicazione del presente articolo, quelli retribuiti con le tariffe più basse da identificarsi dalle Organizzazioni provinciali; per i salariati fissi si dovrà assumere come categoria base quella più diffusa o considerata comune nella provincia;

e) salve le rispettive tesi e posizioni di principio in merito alla indennità di caro-pane, le parti convengono che il salario da prendere a base per la determinazione del valore del punto deve essere quello di cui alla lettera *c)* del presente articolo, escluso il terzo elemento.

Nelle sole provincie nelle quali l'indennità di caropane risulta già conglobata nel salario, questa verrà considerata nella determinazione del valore del punto.

In tutte le altre provincie il valore del punto sarà calcolato su due soli elementi della retribuzione: paga base e contingenza;

f) in deroga a quanto sopra stabilito, si conviene:

1) per i salari che raggiungono o superano le lire 1000 giornaliere il valore del punto è fissato in lire 10;

2) per le provincie nelle quali gli accordi in atto di scala mobile stabiliscono un valore del punto uguale o superiore a lire 10, il valore del punto resta fissato in lire 10;

3) per i salari che non superano le lire 650 giornaliere, il valore del punto è fissato in lire 6,50;

4) per i salari che vanno da lire 650 a lire 700 il valore del punto è fissato in lire 7;

g) applicate al salario dell'unità piena uomo le variazioni relative al funzionamento della scala mobile in dipendenza del presente accordo, le variazioni delle retribuzioni per i giovani e per le donne ecc. saranno determinate applicando le norme 9 e 16 dei contratti collettivi nazionali di lavoro rispettivamente per braccianti avventizi e per salariati fissi;

h) il valore del punto determinato ai punti 1 e 2 del comma *f)* rimarrà invariato per tutta la durata del presente accordo anche nei casi di eventuali futuri aumenti di salario (aumenti contrattuali non dovuti a variazioni di scala mobile).

Art. 7.

LIMITAZIONI DELLE VARIAZIONI DEL NUMERO INDICE

Le variazioni bimestrali in aumento del costo della vita si applicano per intero se uguali o superiori all'1%.

Le variazioni bimestrali inferiori all'1% non si applicano nel bimestre corrispondente, ma saranno computate e applicate congiuntamente (in senso positivo o negativo) a quelle del bimestre successivo.

Le variazioni in discesa del costo-vita non determinano variazioni di salario finchè non hanno raggiunto il livello di punti 3,5.

Quando la variazione o la somma delle variazioni di più bimestri consecutivi ha raggiunto il livello di punti 3,51 si farà luogo ad una diminuzione di salario

corrispondente a 0,50 punti; al livello di 4,01 ad una diminuzione ulteriore di 0,50 punti (1 punto in totale); al livello di 5,01 ad una diminuzione ulteriore di 0,50 punti (1,5 punti in totale); al livello di 6,01, ad una diminuzione ulteriore di 1 punto (2,5 punti in totale).

Per ogni ulteriore discesa del numero indice pari o superiore al punto si farà luogo ad una corrispondente integrale riduzione salariale, con rispetto sempre dei 3,5 punti di franchigia.

Quando il numero indice dopo una discesa riprende a salire, si recupereranno i punti di ascesa con gli stessi criteri di gradualità applicati in discesa sino a recuperare tutta la franchigia, dopo di che rientreranno in funzione i criteri normali validi per le variazioni del numero indice in ascesa.

Per le provincie per le quali è stato fissato il valore minimo del punto in lire 6,50 di cui all'articolo 6 nei casi di variazioni in discesa della scala mobile il valore del punto da applicarsi, nella fase stessa di discesa, sarà quello corrispondente all'1% dell'effettivo salario di cui alle norme generali dello stesso articolo 6 in luogo del valore minimo concordato di lire 6,50.

Art. 8.

LAVORI SPECIALI O NON ORDINARI

Per tutti i salari per i lavori speciali o non ordinari, o comunque superiori a quello per lavori ordinari di cui all'art. 6, le variazioni di scala mobile avverranno nel modo seguente:

1) quando nei contratti collettivi provinciali di lavoro i salari suddetti sono fissati sulla base di maggiorazioni percentuali del salario, dovuto per i lavori ordinari o comuni di cui all'articolo 6, tale sistema continuerà ad avere vigore: pertanto dette maggiorazioni percentuali opereranno anche sulle variazioni della scala mobile;

2) negli altri casi nei quali non sono previste maggiorazioni percentuali come al punto 1), ma salari con cifra finita, si valuta la differenza in atto in lire e centesimi in differenza percentuale e successivamente si procederà come al punto 1), riportando tali differenze percentuali ad ogni variazione di scala mobile.

Fanno eccezione i compensi forfettari dovuti, oltre il salario, a singoli o a categorie di lavoratori per determinate prestazioni o qualifiche, i quali non subiranno modificazioni in relazione alle variazioni di scala mobile.

Art. 9.

SALARI MISTI IN DANARO E NATURA

Nel caso di lavoratori retribuiti con salario parte in danaro e parte in natura, il valore del punto determinato con i criteri di cui agli articoli 6 e 8, sarà applicato in proporzione all'incidenza percentuale della parte in danaro del salario, sul globale di esso al momento di entrata in vigore del presente accordo. Le variazioni che potranno sopravvenire a seguito di modificazioni della parte in danaro (indipendenti dal funzionamento della scala mobile) o delle quantità dei generi in natura, daranno luogo a rettifica della percentuale sopra detta.

Per le provincie nelle quali è già in vigore un congegno di scala mobile per effetto del quale il valore del punto dei salari misti (in danaro e in natura) viene applicato con una incidenza percentuale diversa da quella sopra prevista, le Organizzazioni sindacali provinciali interessate si riuniranno per decidere la soluzione da adottare.

Art. 10.

TABELLA DEI SALARI ORDINARI E DEI RELATIVI VALORI DEL PUNTO

In base ai dati risultanti alle parti, dalla consultazione dei contratti collettivi vigenti o da comunicazioni delle Organizzazioni provinciali, viene compilata una tabella dei salari per lavori ordinari o comuni, di cui all'articolo 6, in vigore nelle provincie alla data della stipulazione del presente accordo e, quindi, dei relativi valori del punto da attribuire a ciascuno di essi in relazione a quanto stabilito dal predetto articolo 6.

Detta tabella verrà compilata dalla Commissione di cui all'articolo 11 e diverrà definitiva a seguito delle eventuali rettifiche da apportarsi sulla scorta delle segnalazioni che le Organizzazioni provinciali dovranno inviare, a firme congiunte, su modulo appositamente concordato.

La tabella definitiva sarà allegata al presente accordo del quale farà parte integrante.

Art. 11.

COMMISSIONE INTERCONFEDERALE

E' istituita una Commissione interconfederale paritetica composta da tre rappresentanti dei datori di lavoro e tre rappresentanti dei lavoratori per gli adempimenti di cui agli articoli 5, 10, 12 e degli altri eventuali derivanti dal presente accordo.

Le risultanze degli adempimenti di cui sopra dovranno essere comunicate alle rispettive Organizzazioni provinciali con verbali firmati dai componenti di detta Commissione, nel mese successivo a ciascun bimestre cui i rilievi si riferiscono, in tempo utile per l'applicazione delle variazioni ai salari.

La Commissione dovrà riunirsi il giorno 18 di detti mesi. Se la data del 18 coincide con una giornata festiva, la riunione avrà luogo il primo giorno feriale successivo.

I rappresentanti di detta Commissione saranno designati dalle Organizzazioni stipulanti il presente accordo nel modo seguente:

uno da ciascuna delle tre Organizzazioni dei lavoratori (C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L.);

due dalla Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana;

uno dalla Confederazione Nazionale dei Coltivatori Diretti.

I nominativi dei componenti la Commissione dovranno essere comunicati da ciascuna Organizzazione alle altre entro 5 giorni dalla firma dell'accordo.

La Commissione si riunirà a Roma presso la sede della Confagricoltura.

In caso di impedimento i componenti la Commissione hanno la facoltà di delegare un proprio sostituto.

Art. 12.

CONTROVERSIE

Le eventuali controversie che sorgeranno nelle provincie relative alla applicazione del presente accordo, saranno esaminate in prima istanza dalla Commissione di cui all'articolo 11.

In caso di mancato accordo in prima istanza, la controversia sarà esaminata in sede sindacale dalle Organizzazioni contraenti.

Art. 13.

DURATA DELL'ACCORDO E SUA REVISIONE

Il presente accordo ha la durata di un anno dalla data di stipulazione di esso e s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti, a mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno, quattro mesi prima della sua scadenza.

E' ammessa la facoltà di revisione del presente accordo durante la sua validità, su iniziativa delle parti contraenti, qualora il numero indice del costo della vita inizialmente assunto a base dei conteggi (indice 54,58 = 100) abbia subito una variazione in più o in meno di 25 punti percentuali.

Nel caso in cui l'Istituto Centrale di Statistica modifichi la base od i criteri di rilevazione dell'attuale numero indice ufficiale del costo della vita, e, quindi, adotti un nuovo numero indice, le parti s'impegnano a riesaminare l'accordo prima della sua scadenza per l'eventuale adozione delle conseguenti modifiche e adattamenti.

Art. 14.

DECADENZA ACCORDI PREESISTENTI

Il presente accordo si applica in tutte le provincie della Repubblica Italiana; pertanto, con la sua entrata in vigore, decadono tutti i congegni di scala mobile o sistemi similari a tale data operanti nel settore agricolo nelle provincie stesse.

NORME TRANSITORIE

Art. 15.

APPLICAZIONE DELLE PRIME VARIAZIONI DI SCALA MOBILE

Considerato che in alcune provincie non è in applicazione alcun sistema di scala mobile per i salari agricoli, si conviene quanto segue:

a) per tutte quelle provincie nelle quali non è in applicazione alcun congegno di scala mobile e nelle quali non si è provveduto ad alcun adeguamento salariale per l'anno in corso, si rileveranno le variazioni del costo della vita, sempre secondo quanto è disposto nell'articolo 5, avvenute a partire dalla base fatta uguale a cento (articolo 2) fino a tutto il bimestre maggio-giugno 1952;

b) per tutte quelle provincie nelle quali non è in applicazione alcun accordo di scala mobile e nelle quali si sono però stipulati accordi sindacali di adeguamenti salariali nell'anno in corso, si rileveranno le sole variazioni del costo della vita, sempre secondo quanto disposto nell'art. 5, avvenute dalla data dell'accordo fino a tutto il bimestre maggio-giugno 1952.

Le variazioni del costo della vita rilevate alle lettere *a*) e *b*) saranno riportate a variazione di contingenza, in aggiunta a quelle valide per tutte le provincie alla data di inizio delle variazioni previste all'art. 4 del presente accordo.

Art. 16.

SALARI NON SCOMPOSTI

Nelle provincie ove il salario (retribuzione di cui alla norma n. 8 del Patto Nazionale per i braccianti avventizi) non risulti ancora scomposto nei suoi due elementi, paga base e contingenza, le variazioni di scala mobile anzichè sulla indennità di contingenza in relazione a quanto stabilito dal presente accordo, saranno apportare all'intero salario.

DICHIARAZIONI A VERBALE

DICHIARAZIONE N. 1

Salari contemplati nei contratti stagionali.

Per quanto riguarda i salari contemplati nei contratti stagionali, la durata dei quali è limitata al tempo delle relative attività stagionali, le parti convengono sulla opportunità che in sede di rinnovo degli stessi, ferma restando l'autonomia delle parti nella stipulazione dei patti medesimi in relazione a quelli preesistenti, si tenga conto delle variazioni del costo della vita e delle conseguenti modificazioni salariali sopravvenute, per gli opportuni adeguamenti da apportare alla parte in denaro dei salari stagionali sopra detti.

DICHIARAZIONE N. 2

Per quella parte di provincie di cui al n. 2 della lettera *f*) dell'articolo 6, nelle quali gli accordi preesistenti di scala mobile contemplavano un unico valore di punto da valere per tutti i salari (ordinari o comuni e speciali o non ordinari ecc.), quando l'applicazione di quanto è disposto all'articolo 8 comporti un aggravio di qualche rilievo, le parti convengono che, in sede di applicazione del presente accordo le Organizzazioni provinciali procedano a particolari adattamenti e attenuazioni delle tabelle dei salari per i lavori speciali, o non ordinari, allo scopo di evitare i cennati aggravi, ferma restando la rigida osservanza delle norme richiamate.

VERBALE N. 1

DELLA COMMISSIONE INTERCONFEDERALE PARITETICA PER L'APPLICAZIONE DELLA SCALA MOBILE IN AGRICOLTURA

(Art. 11 Accordo Nazionale 24-9-1952)

I. — La Commissione Paritetica per la Scala mobile in Agricoltura, presi in esame i dati ufficiali del costo-vita comunicati dall'Istituto Centrale di Statistica, ha rilevato che, rispetto alla base (1° quadrimestre 1952), la variazione avvenuta nel bimestre maggio-giugno è di punti 1,50.

Pertanto, presa in esame l'applicazione della norma transitoria contenuta nell'art. 15 dell'Accordo, decide quanto appresso:

1) a datare dal 1° ottobre 1952 tutte le provincie che si trovano nelle condizioni previste dalla lettera *a*) dovranno applicare integralmente la maggiorazione dei salari corrispondenti a punti 1,50;

2) dalla stessa data del 1° ottobre 1952, per tutte le provincie che si trovano nelle condizioni previste dalla lettera *b*) dello stesso articolo 15, la Commissione ha stabilito quanto segue:

a) se l'adeguamento salariale ha avuto luogo entro il mese di gennaio 1952, la variazione sarà uguale a punti 1,40;

b) se l'adeguamento salariale ha avuto luogo entro il mese di febbraio, la variazione sarà uguale a punti 1,20;

c) se l'adeguamento salariale ha avuto luogo entro il mese di marzo, la variazione sarà uguale a punti 1;

d) se l'adeguamento salariale ha avuto luogo entro il mese di aprile, la variazione sarà uguale a punti 0,80;

e) se l'adeguamento salariale è avvenuto successivamente al 30 aprile 1952, non avrà luogo nessuna variazione di scala mobile.

II. — La Commissione, presi in esame i dati ufficiali del costo-vita del bimestre luglio- agosto, ha rilevato che non si è verificato un aumento di variazione di costo-vita, rispetto al bimestre precedente, che abbia raggiunto il punto necessario alla applicazione di variazione per il bimestre ottobre-novembre 1952.

Pertanto, le provincie che non si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 15 (di cui al precedente paragrafo I) non dovranno operare nessuna variazione di scala mobile per il bimestre ottobre-novembre 1952.

III. — La Commissione, in conformità del disposto dell'art. 11 dell'Accordo, ha compilato la *Tabella provvisoria dei salari in atto per i braccianti avventizi* (*unità piena uomo*) risultanti in vigore all'entrata in applicazione dell'Accordo stesso (10 settembre 1952), allegato 1.

Tale tabella è stata compilata seguendo i criteri fissati dalle lettere *c*) ed *f*) dell'art. 6 dell'Accordo e si riferisce ai salari giornalieri contrattuali per lavori ordinari o comuni, per giornata lavorativa di 8 ore e con esclusione del 3° elemento e del caropane.

Accanto a ciascun salario è stato fissato il valore del punto (arrotondato ai 5 centesimi) in base a quanto stabilito dal citato art. 6.

Essa ha carattere provvisorio e diverrà definitiva dopo che sarà stata aggiornata e perfezionata, a norma dell'art. 10 dell'Accordo, in base alla documentazione richiesta alle provincie con circolare interconfederale dell'11 settembre 1952.

IV. — La Commissione non ha potuto compilare la tabella, analoga a quella del precedente punto III, relativa ai salari dei *braccianti semifissi* (obbligati, accordati, ecc.) per insufficienza di dati in suo possesso.

Ciò nonostante anche per detta categoria di braccianti semifissi le Organizzazioni provinciali dovranno applicare integralmente le disposizioni di cui ai punti I e II del presente verbale limitatamente a coloro che sono retribuiti con salario solo in danaro.

Per tutti i lavoratori retribuiti con salario misto (parte in danaro e parte in natura) le Organizzazioni provinciali provvederanno analogamente, attenendosi anche al disposto dell'art. 9 dell'Accordo.

Il presente verbale, redatto a norma dell'art. 11 dell'Accordo, viene approvato e sottoscritto dai componenti la Commissione e, a cura di ciascuno di essi stessi, ritirato per la consegna alle rispettive Organizzazioni Nazionali per l'immediata trasmissione alle Organizzazioni provinciali.

Roma, 25 settembre 1952

ALLEGATO 1

TABELLA DEI SALARI DEI BRACCIANTI AVVENTIZI ADDETTI AI LAVORI ORDINARI O COMUNI RELATIVI ALLA GIORNATA LAVORATIVA DI 8 ORE E CORRISPONDENTI VALORI DEL PUNTO

PROVINCIE	Salari contr. in vigore al 10-9-1952	Valore del punto
Alessandria	888	8,90
Asti	856	8,55
Aosta	—	—
Cuneo	864	8,65
Novara	971,80	10
Torino	907,20	9,05
Vercelli	918,25	10
Savona 1ª zona	864	8,65
2ª zona	798	8
Genova 1ª zona	799	8
2ª zona	740	7,40
Imperia	925	9,25
La Spezia	720	7,20
Bergamo	1050	10
Brescia	1055	10
Como	948,80	10
Cremona	1004,50	10
Mantova	992,40	10
Milano	1070,40	10
Pavia	991	10
Sondrio	1044	10
Varese	1016	10
Belluno	784	7,85

PROVINCIE	Salari contr. in vigore al 10-9-1952	Valore del punto
Padova	800	8
Rovigo	716	7,15
Treviso	704	7,05
Udine	800	8
Venezia	831,36	8,30
Verona	747,20	7,45
Vicenza	736	7,35
Bolzano 1ª zona	801,60	8
2ª zona	739,20	7,40
3ª zona	632,80	6,50
Trento	744	7,45
Gorizia	808,40	8,10
Bologna 1ª zona	922	10
2ª zona	875,90	10
3ª zona	829,80	10
Ferrara	866	10
Forlì	888	8,90
Modena	889,76	9,80
Parma	928,80	9,30
Piacenza	983,20	10
Ravenna	960	10
Reggio Emilia 1ª zona	926,24	10
2ª zona	878,24	10
Arezzo	863,60	8,73
Firenze	880,80	8,73
Grosseto	882,80	8,73
Livorno	894,80	8,73
Massa Carrara	851	8,50
Lucca	821,60	8,73
Pisa	857,20	8,73
Pistoia	819	8,73
Siena	872	8,73
Ancona	800	8
Ascoli Piceno	760	7,60
Macerata	727	7,30
Pesaro	821	8,20
Perugia	760	7,60
Terni	640	6,50
Viterbo 1ª zona	672	7
2ª zona	736	7,35
Frosinone	592	6,50
Latina	678	7
Roma	775,80	7,75
Rieti 1ª zona	680	7
2ª zona	660	7
Campobasso	704	7,05
Chieti	663	7
Aquila 1ª zona	739,20	7,40
2ª zona	665,30	7
3ª zona	581,40	6,50

PROVINCIE	Salari contr. in vigore al 10-9-1952	Valore del punto
Pescara 1ª zona	672	7
2ª zona	656	7
Teramo	620	6,50
Avellino	500	6,50
Benevento	500	6,50
Caserta	700	7
Napoli 1ª zona	715	7,15
2ª zona	755	7,55
3ª zona	795	7,95
Salerno 1ª zona	580	6,50
2ª zona	554	6,50
3ª zona	528	6,50
4ª zona	502	6,50
Bari 1ª zona	693,50	7
2ª zona	624,15	6,50
Foggia 1ª zona	688	7
2ª zona	632	6,50
Brindisi zona A	883,20	8,85
1ª zona	845,44	8,45
2ª zona	747,36	7,50
3ª zona	649,60	7
Lecce 1ª zona	752	7,50
2ª zona	720	7,20
Taranto	656	7
Matera	656	7
Potenza 1ª zona	578,40	6,50
2ª zona	549,52	6,50
3ª zona	520,56	6,50
Catanzaro	500	6,50
Cosenza	500	6,50
Reggio Calabria 1ª zona	600	6,50
2ª zona	550	6,50
Agrigento	650	6,50
Caltanissetta	640	6,50
Catania 1ª zona	604	6,50
2ª zona	626,88	6,50
Enna	690	7
Messina	560	6,50
Palermo	680	7
Ragusa	500	6,50
Siracusa	636	6,50
Trapani	500	6,50
Cagliari	686	7
Nuoro	688	7
Sassari 1ª zona	632	6,50
2ª zona	600	6,50

Nota. — I salari di cui alla presente tabella comprendono solamente i due elementi: *paga-base, indennità di contingenza.*

Visti il contratto, il verbale e la tabella che precedono,
Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
ZACCAGNINI

ACCORDO NAZIONALE DI SCALA MOBILE PER I DIRIGENTI E GLI IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DEL 26 APRILE 1954

L'anno 1954 il giorno 26 del mese di aprile in Roma con l'intervento della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura), rappresentata dal suo Presidente Conte dott. *Alfonso Gaetani,* assistito dal Direttore Generale Conte dott. *Antonio Zappi Recordati,*

tra

la Federazione Nazionale della Mezzadria, rappresentata dal suo Presidente *On. Professor Giovanni Carrara* e dal Vice Presidente *avv. Goffredo Orlandi Contucci,* assistiti dal Segretario della Federazione *perito agr. Giovanni Bontempelli* e dal Consulente *avvocato Achille Chiocci;*

la Federazione Nazionale della Colonia, rappresentata dal suo *Presidente barone Gioacchino Malfatti* e dal Vice Presidente *avv. barone Nicola De Gemmis;*

la Federazione Nazionale dei Proprietari Conduttori in Economia, rappresentata dal suo Presidente *dottor Enrico Porro Savoldi* assistito dal *dott. Renzo Fanti;*

la Federazione Nazionale Affittuari Conduttori in Economia, rappresentata dal suo Presidente *dott. Virgilio Forni,* assistito dal *dott. Giuseppe Morosi;*

la Federazione Nazionale della Proprieta' Fondiaria rappresentata dal suo *Presidente Conte Alessandro Leone di Tavagnasco,* assistito dal *dott. Livio Di Lorenzo*

e

la Federazione Nazionale Dirigenti ed Impiegati Tecnici e Amministrativi di Aziende Agricole e Forestali, rappresentata dal suo Segretario Nazionale *dott. Guglielmo Zanolli,* dal Presidente della Associazione Nazionale dei Dirigenti *per. agr. Giacomo Morini* e dal Presidente dell'Associazione Nazionale degli Impiegati *sig. Ulisse Osti*

si è stipulato il presente

Accordo Nazionale di Scala Mobile per i Dirigenti ed Impiegati di Aziende Agricole e Forestali che ha efficacia per tutto il territorio dello Stato.

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo ha efficacia in tutto il territorio dello Stato e si applica a tutti i dirigenti ed impiegati di aziende agricole e forestali aderenti alla Federazione Nazionale Dirigenti ed Impiegati Tecnici ed Amministrativi di Aziende Agricole e Forestali.

Art. 2.

INDICE DEL COSTO DELLA VITA

Il numero indice che si assume a base del calcolo delle variazioni del costo della vita è quello ufficiale nazionale dell'I.S.T.A.T. relativo alla media del bimestre gennaio-febbraio 1954 e cioè 56,97.

Fatto uguale a 100 detto numero indice (56,97), vengono calcolate le variazioni del costo della vita che rispetto ad esso avranno inizio a partire dal 1° marzo 1954.

Art. 3.

FREQUENZA DELLE VARIAZIONI

Le variazioni del costo della vita saranno rilevate periodicamente, di bimestre in bimestre, e tradotte in variazioni dello stipendio con le modalità di cui al presente accordo.

Art. 4.

INIZIO DELLE VARIAZIONI

In relazione a quanto disposto all'art. 2 il bimestre da considerare per la prima rilevazione delle variazioni del costo della vita è quello di marzo-aprile 1954.

Le variazioni in tal modo accertate, tradotte in ogni provincia in variazione dello stipendio, si applicheranno a decorrere dal 1° giugno 1954 per il bimestre giugno luglio 1954.

Ugualmente si opererà successivamente, di bimestre in bimestre, per le ulteriori variazioni, quando si realizzino le condizioni di cui al seguente art. 7.

Art. 5.

CALCOLO ED APPLICAZIONE DEL NUMERO INDICE

Le variazioni medie del costo della vita, relative a ciascun bimestre, vengono commisurate in punti di 100 e relative frazioni fino a due decimali nel modo seguente:

a) la media degli indici del costo della vita relativa a ciascun bimestre viene rapportata alla base 100 di cui all'art. 2;

b) la differenza tra gli indici percentuali calcolati in conformità a quanto disposto alla lettera *a*), risultante dal confronto fra il bimestre considerato e quello che ha determinato l'ultima variazione di stipendi, fornisce la misura percentuale della variazione del costo

della vita in base alla quale, sempre che si realizzino le condizioni di cui al seguente art. 7, si deve procedere alla nuova variazione degli stipendi.

L'applicazione della variazione avviene, come risulta dall'art. 4, alla distanza di un mese dallo scadere del bimestre considerato.

Art. 6.

VALORE DEL PUNTO

Le variazioni del numero indice del costo della vita, commisurate in punti di 100 come previsto all'art. 5, saranno tradotte in variazioni dello stipendio nel modo seguente:

a) ad ogni punto di variazione percentuale del numero indice del costo della vita corrisponde una variazione dello stipendio, pari all'1 % dello stipendio stesso;

b) a tal fine, in ogni provincia e per ogni voce di stipendio, viene determinato il valore da attribuire a ciascun punto di variazione del costo della vita in base agli stipendi da accertarsi secondo quanto disposto all'art. 9;

c) gli stipendi da prendere a base per la determinazione del valore del punto sono quelli mensili contemplati dai contratti integrativi provinciali in vigore al 30 aprile 1954;

d) il valore del punto, determinato in base alle precedenti lettere *a*), *b*), *c*), del presente articolo, rimane invariato per tutta la durata del presente accordo anche nel caso di eventuali futuri aumenti di stipendio non dovuti a variazioni di scala mobile.

Art. 7.

LIMITAZIONI DELLE VARIAZIONI DEL NUMERO INDICE

Le variazioni medie del bimestre, in aumento del costo della vita, se uguali o superiori all'1 %, operano nella loro integrale entità.

Le variazioni medie bimestrali in aumento, inferiori all'1 %, non operano nel bimestre corrispondente; esse, però, sommate algebricamente alla media del bimestre successivo, operano comunque nel caso in cui, effettuata la somma algebrica, si registri una variazione positiva del numero indice non inferiore allo 0,20 % rispetto al numero indice che determinò l'ultima variazione di stipendio.

Le variazioni in diminuzione dell'indice del costo della vita non dànno luogo a riduzioni di stipendio finchè le variazioni stesse non abbiano raggiunto punti 3,50.

Quando la variazione o la somma delle variazioni di più bimestri consecutivi ha raggiunto il livello di punti 3,51 si farà luogo ad una diminuzione di stipendio corrispondente a 0,50 punti; al livello di 4,01 ad una diminuzione ulteriore di 0,50 punti (1 punto in totale); al livello di 5,01 ad una diminuzione ulteriore di 0,50 punti (1,5 punti in totale); al livello di 6,01 ad una diminuzione ulteriore di 1 punto (2,5 punti in totale).

Per ogni ulteriore discesa del numero indice, pari o superiore al punto, si farà luogo ad una corrispondente integrale riduzione di stipendio, con rispetto sempre dei 3,5 punti di franchigia.

Quando il numero indice, dopo essere diminuito, riprenda ad aumentare, le sue variazioni in aumento operano con gli stessi criteri di gradualità applicati per la diminuzione sino a raggiungere quel numero indice che ha determinato l'ultima variazione in aumento degli stipendi; dopo di che rientrano in funzione i criteri fissati per le variazioni in aumento degli stipendi nei commi 1° e 2° del presente articolo.

Art. 8.

STIPENDI MISTI IN DENARO ED IN NATURA

Qualora i contratti integrativi provinciali prevedano la corresponsione degli stipendi parte in denaro e parte in natura, il valore del punto deve essere calcolato, sempre secondo i criteri dell'art. 6, soltanto sulla parte in denaro dello stipendio quale risulta alla data di entrata in vigore del presente accordo.

Art. 9.

TABELLA DEGLI STIPENDI ORDINARI E DEI RELATIVI VALORI DI PUNTO

In base ai contratti collettivi vigenti, viene compilata la tabella degli stipendi di cui all'art. 6 lett. *b*) in vigore nelle province al 30 aprile 1954.

La Commissione di cui all'art. 10 cura la compilazione della tabella anzidetta avvalendosi degli elementi in possesso delle Organizzazioni contraenti ed in difetto dei dati che, mediante apposito verbale a firma congiunta, debbono essere inviati dalle Organizzazioni provinciali su richiesta delle Organizzazioni stipulanti.

La tabella definitiva sarà allegata al presente accordo per costituirne parte integrante.

Art. 10.

COMMISSIONE PARITETICA

Per gli adempimenti di cui agli articoli 5, 9, 11 e per gli altri eventuali derivanti dal presente accordo, è costituita una Commissione Paritetica composta da quattro membri effettivi dei quali due designati congiuntamente dalle Federazioni Nazionali della Mezzadria, della Colonia, dei Proprietari Conduttori, degli Affittuari Conduttori, della Proprietà Fondiaria e due designati dalla Federazione Nazionale Dirigenti ed Impiegati Tecnici ed Amministrativi di Aziende Agricole e Forestali.

Ciascuna delle due parti oltre ai due membri effettivi designa due membri supplenti.

Le parti si comunicano reciprocamente i nominativi dei membri effettivi e supplenti da esse designati entro 20 giorni dalla firma dell'Accordo.

La Commissione si riunisce presso la Confagricoltura in Roma, entro il giorno 25 di ogni mese successivo a ciascun bimestre cui si riferiscono i rilievi per l'applicazione delle variazioni agli stipendi.

La Commissione redige verbale delle proprie adunanze e lo comunica alle parti contraenti.

Art. 11.

CONTROVERSIE

Le eventuali controversie che dovessero sorgere nelle province per l'interpretazione e l'applicazione del presente accordo, saranno esaminate in prima istanza dalla Commissione di cui all'art. 10.

In caso di mancato accordo in prima istanza, la controversia sarà esaminata in sede sindacale dalle Organizzazioni contraenti.

Art. 12.

DURATA DELL'ACCORDO E SUA REVISIONE

Il presente accordo ha la durata di un anno dalla data di stipulazione di esso e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti, a mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno, quattro mesi prima della sua scadenza.

E' ammessa la facoltà di revisione del presente accordo, durante la sua validità, su iniziativa di una delle parti contraenti, qualora il numero indice del costo della vita inizialmente assunto a base dei conteggi (indice 56,97) abbia superato una variazione in più od in meno di 25 punti percentuali.

Nel caso in cui l'Istituto Centrale di Statistica modifichi la base ed i criteri di rilevazione dell'attuale numero indice ufficiale del costo della vita e, quindi, adotti un nuovo numero indice, le parti si impegnano a riesaminare l'accordo prima della sua scadenza per l'eventuale adozione delle modifiche o adattamenti che si rendessero utili o necessari.

Art. 13.

DECADENZA ACCORDI PREESISTENTI

Il presente accordo si applica in tutto il territorio dello Stato; pertanto con la sua entrata in vigore decadono tutti i congegni di scala mobile o sistemi similari in vigore a tale data.

TABELLA DEGLI AUMENTI PERCENTUALI VERIFICATISI DAL 1° APRILE 1954, DATA DELL'ENTRATA IN VIGORE DELL'ACCORDO DI SCALA MOBILE, AL 1° APRILE 1957.

Dal 1° agosto 1954	2,26 %
Dal 1° dicembre 1954	0,46 %
Dal 1° aprile 1955	0,38 %
Dal 1° agosto 1955	2,27 %
Dal 1° aprile 1956	2,96 %
Dal 1° giugno 1956	1,78 %
Dal 1° ottobre 1956	0,24 %
Dal 1° febbraio 1957	0,12 %
Dal 1° aprile 1957	1,06 %
Dal 1° dicembre 1957	0,42 %
Dal 1° febbraio 1958	1,60 %
Totale . . .	13,55 %
Dal 1° aprile 1958	1,24 %
Dal 1° agosto 1958	3.37 %
Totale . . .	18,16 %

Visti il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
ZACCAGNINI

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151204) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.

PREZZO L. 280